

Dijitalleşen Dünyada

Nitelikli Aranan Eleman Fırsatı Raporu



GYİAD

Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği
İSTANBUL 1986

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ

01	Önsöz
02	Araştırmacı Notu
04	Yönetici Özeti

BİRİNCİ KISIM NİCEL ARAŞTIRMA

09	Meslek Eğitim Demografisi
15	Çalışma Biçimleri
17	Eğitim Hayatından Beklentiler ve Gelecek Öngörülleri
17	Eğitim Kurs ve Programlarına Katılım
21	Eğitimde Gelecek Algısı
23	Gelecek Beklentisi
25	Geleceğin Meslekleri
29	Gelecek Öngörülleri
31	Meslek Hayatına Dair Algı ve Tutumlar
31	Çalışma Hayatından Beklentiler
34	Meslekte Teknoloji Kullanımı
36	Ara Eleman Problemine Dair Tutumlar
38	Teknoloji Kaynaklı İşsizliğe Dair Algı ve Tutumlar
38	Eğitim ve Mesleki Bilgi Yetersizliği Algısı
42	Teknik Beceri Yetersizliği Algısı
45	Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İş Kaybı Kaygısı
49	Görüşülen Kişilerin Profilleri
52	Sonuç ve Değerlendirme

İKİNCİ KISIM NİTEL ARAŞTIRMA

55	Mesleki Öğrencilerin Algı ve Tutumları
55	Ara Eleman Tanımı
56	Mesleki Eğitim
57	Çalışanların Beklentileri
58	Emek Piyasasındaki Ara Eleman Arzı
59	Mavi Yaka ve Beyaz Yakanın Yaşam Şartları
60	Teknoloji Kaynaklı İşsizlik
61	Gelecek Öngörülleri
62	Çalışanların Algı ve Tutumları
62	Ara Eleman Tanımı
64	Mesleki Eğitim
65	Çalışanların Beklentileri
66	Emek Piyasasındaki Ara Eleman Arzı
67	Mavi Yaka ve Beyaz Yakanın Yaşam Şartları
68	Teknoloji Kaynaklı İşsizlik
69	Gelecek Öngörülleri
70	İşverenlerin Algı ve Tutumları
70	Ara Eleman Tanımı
71	Mesleki Eğitim
72	Çalışanların Beklentileri
74	Emek Piyasasındaki Ara Eleman Arzı
75	Mavi Yaka ve Beyaz Yakanın Yaşam Şartları
76	Teknoloji Kaynaklı İşsizlik
77	Gelecek Öngörülleri
78	Derinlemesine Görüşme Analiz Sonuçları
79	Bitirirken
80	Araştırmanın Künyesi
80	Araştırmanın Genel Tanımı
80	Örneklem
81	Tüm Cevap Dağılımları
81	Meslek-Eğitim Demografisi
82	Eğitim Hayatından Beklentiler ve Gelecek Öngörülleri
85	Meslek Hayatına Dair Algı ve Tutumlar
86	Teknoloji Kaynaklı İşsizliğe Dair Algı ve Tutumlar
88	Görüşülen Kişilerin Profili
92	Ek 1 - Derinlemesine Görüşme Soru Formları
92	Çalışanlar ve Öğrenciler için Uygulanan Soru Formu
93	İşverenler için Uygulanan Soru Formu
94	Ek 2 - Görüşülen Kişilerin Listeleri
95	Sponsorlarımız
96	KONDA Hakkında

SUNUŞ

Önsöz

Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği (GYİAD), genç iş dünyasının entelektüel ve sosyal sermayesini bir araya getirerek, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gelişimine katkı sağlayan gönüllü bir sivil toplum kuruluşu olarak 1986 yılında kurulmuştur. Genç yönetici ve iş insanlarının ihtiyaç ve sorunlarına çözüm üretmek, onları çeşitli platformlarda temsil etmek ve üyeler arası ticari ilişkileri artırmak amacıyla faaliyet gösteren derneğimiz; ekonomi, sürdürülebilirlik, teknoloji, girişimcilik, akademi ve istihdam gibi alanlara odaklanarak çeşitli sosyal sorumluluk projelerini hayata geçirmektedir.

GYİAD olarak, geleceğin iş dünyasını şekillendirme vizyonumuz doğrultusunda girişimcilik, dijitalleşme, eğitim ve istihdam, öncelik verdiğimiz temel konular arasında yer almaktadır.

Son on yılda hazırladığımız araştırma raporlarıyla, genç iş dünyasına yol gösterici veriler sunmayı; iş gücü, dijitalleşme ve sürdürülebilirlik konularında farkındalık yaratmayı ve konu bazlı kaynaklar üretmeyi hedefliyoruz.

2010 yılından bu yana yürüttüğümüz GYİAD Akademi projesiyle, üniversite öğrencilerine girişimcilik kültürü kazandırmayı; onları gerçek yaşam örnekleriyle buluşturmayı ve iş ağlarını güçlendirmeyi amaçlıyoruz. Ayrıca, genç girişimcilere yönelik mentörlük desteği ve başarılı girişimcilik hikâyelerini içeren vaka kitaplarıyla, gençlerin üretken bireyler haline gelmelerine katkı sunuyoruz.

Gelecekte tüm sektörlerde yapay zekânın etkin kullanımının kaçınılmaz olduğunun farkındayız. Bu doğrultuda İstanbul Üniversitesi ile iş birliği yaparak bir yapay zekâ laboratuvarı kurduk. Bu laboratuvar ile yapay zekâ alanında çalışacak genç iş gücünün yeteneklerini geliştirmeyi ve onlara yatırım yapmayı amaçlıyoruz. Böylece hem girişimlere nitelikli çalışanlar kazandırmayı hem de eğitim alan gençlerin kendi girişim fikirlerini hayata geçirmeleri için ilham vermeyi hedefliyoruz.

Günümüz dünyasında dijital dönüşüm yalnızca teknolojik altyapıyı değil; aynı zamanda iş gücü yapısını ve istihdam modellerini de köklü biçimde dönüştürmektedir. Özellikle gençlerin bu dönüşüm sürecine entegrasyonu, Türkiye'nin kalkınma hedefleri açısından kritik önem taşımaktadır. Ne var ki üretim sektöründe nitelikli ara eleman ihtiyacı hızla artmakta; mevcut genç iş gücü bu talebi karşılamada yetersiz kalmaktadır. Bu durum, eğitim politikaları ile iş dünyası beklentileri arasındaki uyumsuzluğu açıkça ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede KONDA Araştırma ile iş birliği içerisinde gerçekleştirdiğimiz “Dijitalleşen Dünyada Nitelikli Aranan Eleman Fırsatı Raporu”, hem gençlerin mesleki eğitime ve iş gücüne bakışını hem de üretim sektörünün mevcut ihtiyaçlarını kapsamlı verilerle analiz etmektedir. Raporun bulguları, yalnızca genç istihdamı açısından değil; aynı zamanda Türkiye'nin ekonomik yapısının geleceği için de önemli ipuçları sunmaktadır.

GYİAD olarak, raporun hayata geçmesine destek veren tüm sponsorlarımıza, yayına hazırlanmasında katkı sağlayan İstihdam Çalışma Grubumuza ve KONDA Araştırma ekibine teşekkür ederiz. “Dijitalleşen Dünyada Nitelikli Aranan Eleman Fırsatı Raporu”nun, gençlerin iş gücüne etkin katılımını artırmaya yönelik strateji önerilerine ışık tutacak kıymetli bir kaynak olmasını temenni ediyoruz. GYİAD olarak, “Dijitalleşen Dünyada Nitelikli Aranan Eleman Fırsatı Raporu”nun hayata geçmesine katkı sunan tüm sponsorlarımıza, yayına hazırlanma sürecinde emek veren İstihdam Çalışma Grubumuza ve değerli iş birlikleri için KONDA Araştırma ekibine içten teşekkürlerimizi sunarız. Raporun, gençlerin iş gücüne etkin katılımını artırmaya yönelik strateji önerilerine ışık tutacak kıymetli bir kaynak olmasını ve dijitalleşmeyle birlikte dönüşen dünyada yol gösterici bir rehber niteliği taşımasını temenni ediyoruz.

Gençlerin, geleceğin bugünden şekillenen gücü olduğuna inanıyoruz. Türkiye'nin sürdürülebilir büyümesi için gençlerin bilgi, beceri ve vizyonla donatılması gerektiğini biliyor; bu inançla çalışmalarımıza kararlılıkla devam ediyoruz.

SUNUŞ

Araştırmacı Notu

Araştırma Amacı ve Kapsamı

Bu araştırma, başta üretim sektörü olmak üzere işgücü piyasasında kronik hale geldiği varsayılan aranan nitelikli eleman sorununu ortaya çıkaran sebepleri, mesleki eğitim ve teknoloji kaynaklı işsizlik algısı bağlamında ele alıp, politika önerileri sunmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Ara eleman sorunu, genç işsizliğinin bağlamlarından biridir.
- Türkiye’de mesleki eğitimde ve ortaöğrenim düzeyinde mesleki eğitimden yükseköğrenime geçişte sorunlar mevcuttur.
- Daha iyi yaşam standardı beklentisiyle gençler beyaz yakalı olarak tanımlanan mesleklerle yönelmektedir.
- TÜİK verilerinin de ortaya koyduğu gibi, istihdam edilenlerin sektörel dağılımında sanayinin payı hizmet sektörünün gerisinde kalmaktadır.

Araştırma Yöntemi

Dijitalleşme bağlamında Türkiye’de ara eleman sorununu anlamlandırabilecek kavramsal, teorik ve pratik bağlamdaki algı, tutum ve beklentilerini ölçen bu araştırma biri nitel biri nicel olmak üzere iki aşamadan oluşan bir araştırma olarak kurgulanmıştır.

Mesleki öğrenciler, çalışanlar ve işverenlerden oluşan 43 kişi ile derinlemesine görüşmelerin yapıldığı nitel araştırma 15 Nisan-25 Mayıs 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. 2705 kişi ile görüşülen nicel araştırma ise 20-23 Haziran 2024 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Raporumuzda, her iki araştırmaya ait araştırma bulgularını sunuyoruz.

Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulgularımızdan ilki, ara eleman sorununa yönelik bir çerçeve çizebilmemize imkân tanıyacak bir hesaplamamıza dayanıyor. Görüştüğümüz kişilere sordüğümüz, eğitimi aldıkları alan ile şu anda yapmakta oldukları işlerden yola çıkarak, ilk olarak mesleki eğitim alma durumlarını, ardından kendi alanlarında çalışıp çalışmadıklarını tespit ettik:

- Her 2 kişiden 1’inin mesleki eğitimi mevcut.
- Her 3 kişiden 1’i mesleki eğitim almamışken, yüzde 16’lık bir kesim informal biçimde meslek edinmiş görünüyor.
- Her 5 çalışandan 2’si eğitimi aldığı alandan farklı bir mesleğe sahip.
- Çalışan kesimin yüzde 53’ü alanında çalışıyor, yüzde 9’u eğitimiyle ilişkili bir mesleğe sahip, yüzde 39’u eğitimi aldığı alan ile ilişkisiz bir meslek yürütüyor.

Meslek hayatına dair tespit ettiğimiz algı ve tutumlar şu şekilde özetlenebilir:

- Beyaz yakalılar ağırlıklı olarak tam zamanlı kadrolu, mavi yakalılar tam zamanlı sözleşmeli çalışıyor.
- Her 5 kişiden 4’ü teknolojiyi yaptığı işte kullanıyor.
- Her 5 kişiden 4’ü yaptığı işte gelecekte teknoloji kullanımının artacağını düşünüyor.
- Her 5 kişiden 1’i artan teknoloji ile işini kaybedeceği düşünüyor.
- Toplum nitelikli eleman açığını en çok işyerlerinin yeterli maaş, koşul veya yaşam standardı sağlamamasına bağlıyor.

Eğitim hayatına dair tespit ettiğimiz algı ve tutumlar şu şekilde özetlenebilir:

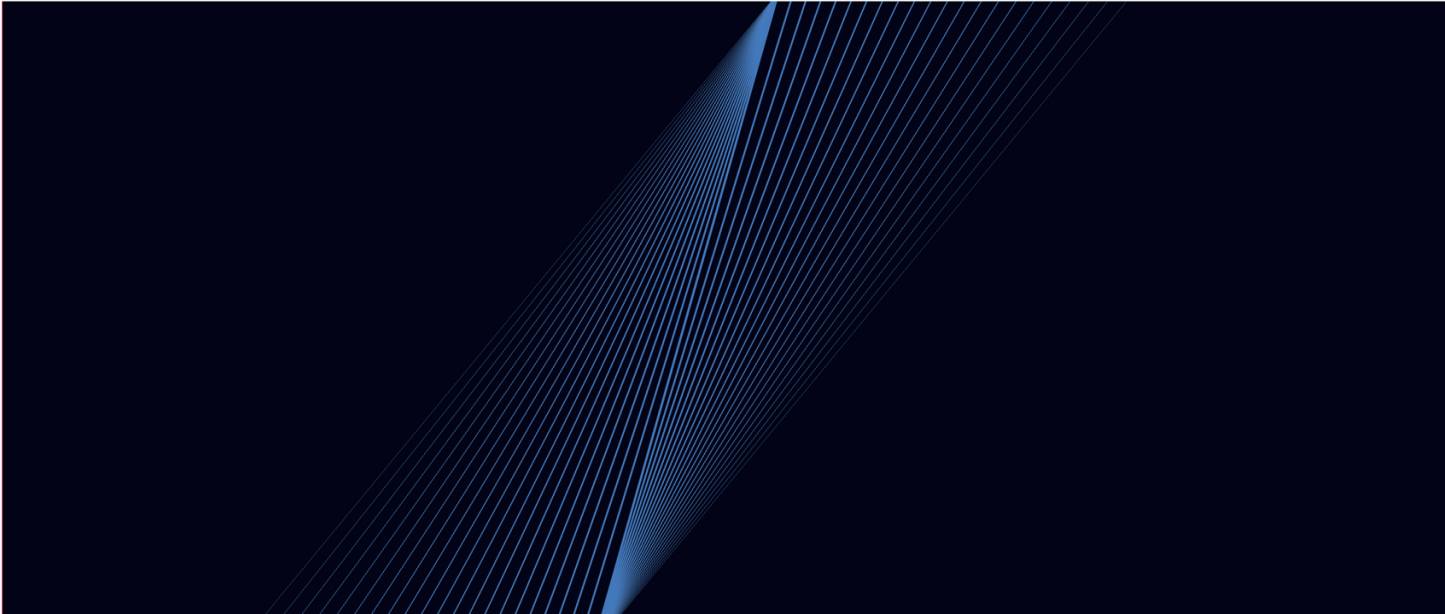
- Yaz tatilinde oğlunu çıraklık, mesleki eğitim kursuna gönderebileceğini söyleyenler 6 yılda ikiye katlamış.
- Mesleki eğitim kurslarına katılanların oranı yıllar içinde artmış.
- Gelecekte ustalık gerektiren mesleklerin hayatımızda olmayacağı düşünülüyor.

Teknoloji kaynaklı işsizliğe dair algı ve tutumları şu şekilde özetleyebiliriz:

- Toplumsal yüzde 35’i almış olduğu eğitimin yaptığı işte gelecekte yetersiz kalacağını düşünüyor.
- Her 4 kişiden 1’i teknolojik gelişmeler dolayısıyla okulda aldığı eğitimin geçersiz olacağını düşünüyor.
- Her 5 kişiden 1’i teknolojik gelişmeler nedeniyle ileride işsiz kalabileceğini düşünüyor.
- Her 5 kişiden 1’i teknolojinin gelişmesiyle mesleğinin tamamen ortadan kalkacağını düşünüyor.
- Mavi yakalılarda mesleki bilginin yetersiz kalacağı algısı beyaz yakalılara göre daha yüksek. Meslek lisesi mezunları da teknik beceri yetersizliğini daha çok hissediyor. Bu da beraberinde teknolojik gelişmeler nedeniyle iş kaybı yaşayacak olma düşüncesini getiriyor.**

Derinlemesine görüşmelerden elde ettiğimiz algı ve tutumlar şu şekilde özetlenebilir:

- Görüştüğümüz meslek lisesi ve meslek yüksekokulu öğrencilerinin çalışma hayatından beklentilerinde “düzenli ve istikrarlı iş” arayışları ön plana çıkıyor.



SUNUŞ

Yönetici Özeti

Araştırma Neyi Amaçlıyor ve Kapsıyor?

Başta üretim sektörü olmak üzere işgücü piyasasında nitelikli personel ve ara eleman bulunamaması sorununun giderek kronik bir halde geldiği kabul ediliyor. Üretim sektöründe fabrikalarda çalışacak nitelikli teknik elemanların bulunamamasıyla birlikte, terzilik, marangozluk, kasaplık gibi meslekleri yapacak çalışanların da yakın gelecekte bulunamayacağı kaygısı başta işverenler olmak üzere işgücü piyasasının farklı kesimlerince dile getiriliyor.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre istihdam edilenlerin sektörel dağılımında sanayinin payı hizmet sektörünün oldukça gerisinde kalıyor.¹ 2024 yılının II. çeyreğinde toplam istihdamın yüzde 58'ini hizmet sektörüne dahil olanlar oluştururken, sanayi sektörüne dahil olanların oranı yüzde 20,5. Toplam istihdamın yüzde 15'ini tarım, yüzde 6,5'ini inşaat sektörüne katılanlar oluşturuyor.

• Üniversite mezunu sayısındaki artışın işgücü piyasasında dengesizlikler yarattığı düşünülüyor.

• Gerek mesleki eğitim gören öğrenciler, gerek çalışanlar, mesleki eğitim kurumlarındaki donanımın yetersizliğine dikkat çekiyor.

• Öğrenciler arasında meslek liselerine yöneltilen eleştirilerden biri de uygulamalı derslerin yanında teorik dersleri (kültür dersleri) alanındaki eğitiminin yetersizliği oluyor.

• Görüştüğümüz tüm gruplar teknolojinin yıkıcı etkileriyle manuel işgücüne olan ihtiyacın giderek azalacağını, otomasyon sistemlerinin işgücü arzını azaltabileceğini öngörüyor. Algılarında otomasyon ve yapay zekâ teknolojilerini de kullanacak, yönetecek ve yönlendirecek nitelikli insan gücüne her zaman ihtiyaç olacağı yer alıyor.

• Başta işverenler olmak üzere çalışma hayatının farklı kesimleri **meslek içi eğitimin** önemine dikkat çekiyor.

Araştırma Bulgularına Dair Sonuç ve Değerlendirme

Türkiye’de ara eleman problemine ilişkin nicel ve nitel araştırmalarımız birbirlerini tamamlayan önemli bulgulara işaret ediyor. Mesleki eğitim almış olmak, eğitim ve meslek hayatına dair pek çok konuda algı, tutum ve beklentileri olumlu yönde değiştiriyor. Alınan mesleki eğitim ile yapılan meslekler arasındaki uyum sorunu da ara eleman problemindeki açığın işareti oluyor.

Mesleki eğitimdeki donanım eksikliğine, meslek liselerinden üniversiteye geçişte sınav sisteminden kaynaklanan zorluklara ve üniversite sayısındaki hızlı artışın işgücü piyasasında yarattığı dengesizliklere dikkat çekiliyor. İşverenler meslek içi eğitimin önemine dikkat çekiyor. Mesleki eğitimdeki donanım eksikliğine dair algının ötesinde ara eleman probleminin teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilecek, sorumluluk alabilecek, yapay zekâyı ve mavi yakalı çalışanları yönetebilecek teknik beceri ve kapasiteye sahip çalışan eksikliğinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılabilir.

Politika Önerileri

Araştırma bulgularımız, mikro ve makro düzeyde bir dizi politika önerisinde bulunmamıza fırsat tanıyor.

Mikro politika önerileri:

• Mesleki eğitimle kısa vadede kapanamayacak nitelikli aranan eleman ihtiyacının mevcut üniversite mezunlarındaki arz fazlasıyla karşılanması.

• Ülkedeki işsiz üniversite mezunlarının aranan nitelikli eleman istihdamına yöneltecek planlamaları kurulumak.

► Çalışacaklar açısından; bu kişilerin üniversite eğitimi ile yapacakları işler arasındaki algısını yönetmeye yönelik insan kaynakları süreçleri tasarlamak.

► İşverenler açısından yüksek eğitimli nitelikli elemanların kazanımlarını optimum seviyede tutmak için modeller geliştirmek.

• Mesleki eğitime sahip olan ama işgücü piyasasında bulunmayan kesimlerin potansiyel işgücü olarak değerlendirilmeleri.

• Mesleki eğitim sahibi olan ev kadınlarının ve iş arayanların neden işgücü piyasası dışında kaldıklarını tespit için çalışmalar yapmak.

• Talebe yönelik mesleki eğitim programlarının; esnek bir eğitim modeliyle dijitalleşme karşısındaki açığı kapatabilmek amacıyla modüler eğitim programlarının oluşturulması.

• Çalışanların teknolojik ve dijital yenilikler karşısında sürekli güncel kalmalarının kurumların kendi içlerindeki eğitim programlarıyla sağlanması. Bunun için dijital eğitim sistem paketlerinden faydalanılması.

Makro politika önerileri:

• Sektörel ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, eğitim ve meslek seçimi yönlendirmelerinin etkin bir şekilde planlanması. Meslek tercihlerinin mevcut durumdaki kazanım ve kariyer performanslarından ziyade geleceğe yönelik öngörülere göre şekillenmesini sağlamak.

► Bu amaçla ‘geleceğin meslekleri’ni doğru tarif etmek için kapsamlı araştırmalar yapmak.

• Sektör ve mesleki eğitim kurumları arasındaki bağlantının güçlendirilmesi.

► Bunları işveren kurumların münferit çalışmalarından ziyade sektörel eşgüdülerle oluşturmak.

► Sektör birliklerinin bu amaca yönelik olarak insiyatif almasını sağlamak.

• Ara elemanların çalışma hayatından beklentilerini karşılayabilecek maaş, çalışma koşulları gibi imkanların daha etraflıca tespit edilip şirket veya sektör özelinde bunların gerçekçi şekilde nasıl sağlanabileceğinin planlanması.

• Teknoloji kaynaklı işsizlik endişesini azaltacak önlemlerin alınması. Bunun için varsayımlara değil araştırmalara yönelik öngörüler ortaya koymak.

• Bir yapısal işsizlik türü olarak teknolojik işsizliğin etkilerini en hafife indirecek politikaların, yukarıda sıralanan öneriler ile birlikte ele alınması ve hayata geçirilmesi.

Sektöre göre istihdam edilenler (15+ yaş)

Bin Kişi

Yıllar		Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2023	I. Çeyrek	30.856	4.156	6.824	1.825	18.051
	II. Çeyrek	31.507	4.690	6.818	1.937	18.063
	III. Çeyrek	32.043	5.174	6.626	2.085	18.158
	IV. Çeyrek	32.020	4.494	6.656	2.115	18.756
2024	I. Çeyrek	32.013	4.254	6.767	2.056	18.936
	II. Çeyrek	32.696	4.896	6.697	2.134	18.968

Sektöre göre istihdam edilenler (15+ yaş)

Yüzde (%)

Yıllar		Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2023	I. Çeyrek	100,0	13,5	22,1	5,9	58,5
	II. Çeyrek	100,0	14,9	21,6	6,1	57,3
	III. Çeyrek	100,0	16,1	20,7	6,5	56,7
	IV. Çeyrek	100,0	14,0	20,8	6,6	58,6
2024	I. Çeyrek	100,0	13,3	21,1	6,4	59,2
	II. Çeyrek	100,0	15,0	20,5	6,5	58,0

Genç işsizliğinin bir bağlamını oluşturan ara eleman problemi, mesleki eğitimdeki potansiyel sorunlar; sanayileşme ve hizmet sektörünün büyümesi; ve gençlerin beyaz yakalı mesleklerle yönelmeyi tercih etmeleri varsayımları üzerinden tanımlanıyor. Bu araştırma, ara eleman sorununu anlamayı ve anlamlandırmayı hedeflerken, bu sorunun algılanma biçimlerini mesleki öğrenciler, çalışanlar ve işverenler gözünden incelemeyi hedeflemektedir. Araştırmanın kapsamı bu bağlamda, ara elemanın kavramsal algılanma biçimlerinden teknoloji kaynaklı işsizliğe dek farklı boyutlarıyla ara eleman sorunu etrafında farklı kesimlerce işgücü piyasasındaki karşılıklı beklentileri değerlendirmektedir.

¹TÜİK, İşgücü İstatistikleri, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2024.

Raporun Terminolojisi

Rapor boyunca başvurduğumuz terimler için Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) iş ve meslek tanımlamalarını temel aldık. Bununla birlikte beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların algı ve tutumlarının analizi için KONDA'nın araştırmaya katılan kişilerin demografik bilgilerinden ürettiği beyaz yakalı ve mavi yakalı tanımlamalarını takip ettik. Buna göre raporumuzda başvurduğumuz terimlerin tanımları şu şekildedir:

Beyaz yakalı çalışan: Genellikle ofis, büro, satış, yarı teknik ve profesyonel çalışanlar dahil olmak üzere el işçiliği olmayan çalışanlar. Tanım ayrıca, küçük gözetim işlevlerine sahip çalışanları ve yöneticileri ve idarecileri (maaşlı ve serbest meslek sahibi) de içermektedir.

Raporumuzda beyaz yakalı çalışan terimini, çalışma durumunu anketteki ilgili soruya cevaben “devlet memuru, şef, müdür vb.” ile “özel sektörde memur, müdür vb.” şeklinde tanımlayanlar için kullanıyoruz.

Mavi yakalı çalışan: Çoğunlukla el işi yapan bir işçi. Terim, çeşitli işlerde yetenekli kişileri (örneğin marangozlar, kaynakçılar, ustabaşılar, belirli ekipman türlerinin operatörleri, motorlu taşıt sürücüler) ve vasıfsız veya yarı vasıflı ve bakım işçilerini içerir.

Raporumuzda mavi yakalı çalışan terimini, çalışma durumunu anketteki ilgili soruya cevaben “işçi” olarak beyan edenler için kullanıyoruz.

Gri yakalı çalışan/vasıflı işçi: Mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanları tanımlayan unsurları birleştiren, vasıflı teknik meslekler gibi önemli ölçüde el emeği gerektirmeyen mesleklerle ait veya bunlarla ilgili iş tanımlarını içeren terimdir.

Araştırma Yöntemi

Dijitalleşme bağlamında Türkiye’de ara eleman sorununu anlamlandırabilecek kavramsal, teorik ve pratik bağlamdaki algı, tutum ve beklentilerini ölçen bu araştırma biri nitel biri nicel olmak üzere iki aşamadan oluşan bir araştırma olarak kurgulanmıştır. 43 kişi ile derinlemesine görüşmelerin yapıldığı nitel araştırma 15 Nisan-25 Mayıs 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. 2705 kişi ile görüşülen nicel araştırma ise 20-23 Haziran 2024 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Bu raporda, her iki araştırmaya ait araştırma bulgularını sunuyoruz.

Meslek-Eğitim Demografisi

Nicel araştırmamızda, görüştüğümüz kişilere sorduğumuz, eğitimi aldıkları alan ile şu anda yapmakta oldukları işlerden yola çıkarak, ilk olarak mesleki eğitim alma durumlarını, ardından kendi alanlarında çalışıp çalışmadıklarını tespit ettiğimiz bir hesaplama gerçekleştirdik.

Bu hesaplama göre;

- Çalışanlar arasında mesleki eğitim almış olan her 5 kişiden 3’ü alanında çalışıyor.
- Çalışanlar arasında meslek eğitim almış her 10 kişiden 3’ü ilişkisiz bir iş kolunda çalışıyor.
- İnformel meslek edinmeye kıyasla, mesleki eğitim alanlar arasında kendi alanlarıyla ilişkisi olmayan bir işte çalışma eğilimi daha yüksek.

Meslek Hayatına Dair Algı ve Tutumlar

Beyaz yakalılar ağırlıklı olarak tam zamanlı kadrolu, mavi yakalılar tam zamanlı sözleşmeli çalışıyor.

Toplum genelinde beyaz yakalılar ile mavi yakalıları birbirinden ayıran durumlarından biri sözleşmeli veya kadrolu çalışmalarındaki fark oluyor. Beyaz yakalıların yüzde 56’sı tam zamanlı kadrolu, yüzde 29’u tam zamanlı sözleşmeli çalışıyor. Mavi yakalılarınsa yüzde 44’ü tam zamanlı sözleşmeli çalışırken, yüzde 29’u tam zamanlı kadrolu olarak çalıştığını beyan ediyor.

İş konusunda en önemli unsurun hangileri olduğu sorulduğunda, görüşülen kişilerin yüzde 71’i ilk olarak gelir, maaş ve kazanca işaret ediyor. İkinci sırada yüzde 34 oranıyla insani çalışma koşulları geliyor. İnsani çalışma koşullarına işaret eden mavi yakalıların oranı, beyaz yakalılarda olduğundan daha yüksek.

Her 5 kişiden 4’ü teknolojiyi yaptığı işte kullanıyor.

“Yaptığınız işte teknolojiyi ne kadar kullanıyorsunuz?” sorusu sorulduğunda, bu soruya en yüksek oranda verilen yanıt yüzde 48 ile “Teknoloji işimde sadece gerektiği zaman kullanılır” oluyor. Teknolojinin işinin ayrılmaz bir parçası olduğunu belirtenlerin oranıysa yüzde 33.

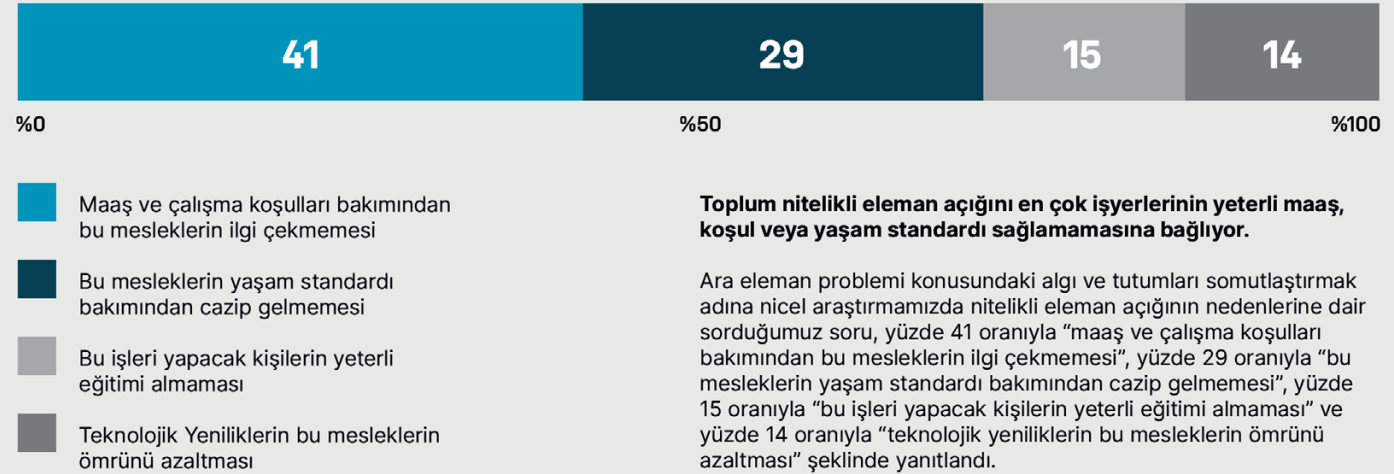
Her 5 kişiden 4’ü yaptığı işte gelecekte teknoloji kullanımının artacağını düşünüyor.

Görüştüğümüz kişilerin büyük bir kısmı yaptığı işte teknoloji kullanımının artacağını öngörüyor. Toplumun yüzde 22’lik bir kesimi ise yaptığı işte teknoloji kullanımının artmayacağını düşünüyor.

Her 5 kişiden 1’i artan teknoloji ile işini kaybedeceği düşünüyor.

“Teknoloji ve dijitalleşme nedeniyle şu an yapmakta olduğunuz işi kaybedeceğinizi düşünüyor musunuz?” sorusuna ise büyük bir çoğunluk “Hayır, düşünmüyorum” cevabını veriyor. Her 5 kişiden 1’i artan teknoloji ile işini kaybedeceği görüşünde.

Sizce Bazı Sektörlerin Terzi, İnşaat İşçisi, Kaynakçı gibi Nitelikli Emek Gücü Gerektiren İşlerde Elemanlar Bulamamasının Temel Sebebi Nedir?



Eğitim Hayatından Beklentiler ve Geleceğe Dair Öngörüler

Yaz tatilinde oğlunu çıraklık, mesleki eğitim kursuna gönderebileceğini söyleyenler 6 yılda ikiye katlanmış.

Türkiye’de ebeveynlerin kız ve erkek çocuklarını yaz tatilini değerlendirmek için gönderebilecekleri eğitim kurs ve programlarında eğilim farklılıkları bulunuyor. Her iki durumda da yabancı dil kursu birinci sırada gelirken, kızlar için bu oran yüzde 43, oğullar için yüzde 31. Aradaki bu fark, erkek çocukları için spor okulu ile çıraklık ve mesleki eğitim kurslarına kayıyor. Türkiye’de ebeveynlerin yüzde 18’i oğlunu yaz tatilinde çıraklık ve mesleki eğitim kursuna

gönderebileceğini söylüyor ve bu oran Nisan 2018’de yüzde 9’ken ikiye katlanmış durumda ve kız çocukları için de bir artış söz konusu.

Mesleki eğitim kurslarına katılanların oranı yıllar içinde artmış.

Kişilerin kendi kişisel gelişimleri için zorunlu olanlar dışında bir eğitim alıp almadıklarını sorduk. Genel olarak, mesleki eğitim ve yabancı dil kurslarına olan ilgi artmış, diğer kurs türlerine olan ilgi ise sabit kalmış veya hafif artışlar göstermiş görünüyor. Mesleki eğitim kurslarına katılanların oranı Kasım’17 tarihinden bu yana 5 puan artarak, yüzde 21’e ulaşmış görünüyor.

Gelecekte ustalık gerektiren mesleklerin hayatımızda olmayacağı düşünülüyor.

“Sizce yakın gelecekte hangi meslekler hayatımızda olmayacak?” sorusu sorulduğunda, görüştüğümüz kişilerin en çok verdikleri yanıtlar, marangoz, bakırcılık, kuaförlük gibi ustalık gerektiren işler, işçilik, bankacılık, öğretmenlik, çiftçilik/hayvancılık ve terziilik oluyor.

Tersine, ne tür mesleklerin var olmaya devam edeceği öngördüklerini anlamak üzere gelecekte kendilerinin ya da çocuklarının hangi mesleği seçmesini istedikleri sorduğumuzda, nicel araştırmamız katılanların yüzde 77’si belli bir mesleğe işaret ediyor:

- İlk sırada yüzde 17 oranıyla doktor, diş hekimi, veteriner hekim gibi meslekler geliyor.
- Bunu yüzde 11 oranıyla öğretmen, akademisyen, eğitimci gibi meslekler takip ediyor.
- Çocuğunun istediği, mutlu olduğu mesleği seçmesini isteyenlerin oranı da yüzde 23.

Geleceğe dair öngörüler söz konusu olduğunda, teknolojinin çalışma hayatına ve insan yaşamına etkisinin olumlu yansıtacağı düşünülüyor. Buna karşın her 5 kişiden 1’i teknolojinin insan hayatına olumsuz etkisi olacağını söylüyor. Toplumda her 2 kişiden 1’i gelecekte çalışma koşullarının olumlu yönde değişeceğini düşünüyor. Yaşam kalitesinin olumlu yönde değişeceğini düşünenlerin oranı yüzde 50 seviyesinin altında kalıyor.

Teknoloji Kaynaklı İşsizliğe Dair Algı ve Tutumlar

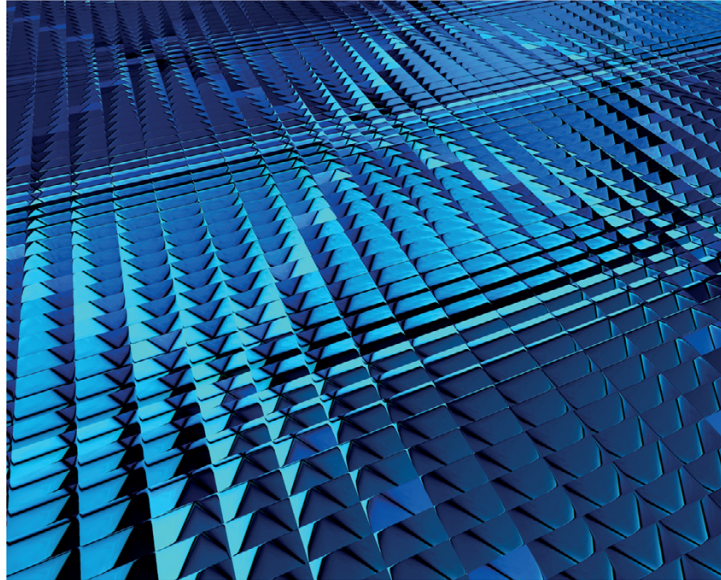
Dijitalleşen dünyada ara eleman problemini incelerken, konunun dijitalleşmeyle olan ilişkisini teknoloji kaynaklı işsizlik kavramı üzerinden ele aldık. Toplum bu konuda önemli oranlarda kaygılı görünüyor ve işsiz veya mesleksiz kalabileceğinden endişe duyuyor.

- Toplumun yüzde 35’i almış olduğu eğitimin yaptığı işte gelecekte yetersiz kalacağını düşünüyor.
- Teknolojik gelişmelere ayak uydurma ve teknolojinin gelişmesiyle performans olarak geri kalma öngörüsü epey düşük olsa da her 3 kişiden 1’i bunun kaygısını da yaşıyor.
- Her 4 kişiden 1’i teknolojik gelişmeler dolayısıyla okulda aldığı eğitimin geçersiz olacağını düşünüyor.
- Her 5 kişiden 1’i teknolojik gelişmeler nedeniyle ileride işsiz kalabileceğini düşünüyor.
- Her 5 kişiden 1’i teknolojinin gelişmesiyle mesleğinin tamamen ortadan kalkacağını düşünüyor.

Genel olarak mavi yakalılar beyaz yakalıları kıyasla eğitim ve mesleki bilgisinin yetersiz kalabileceği konusundaki algısı daha yüksek. Benzer şekilde mavi yakalılar ile meslek lisesi mezunları teknik beceri açısından yetersizliklerini daha çok hissediyorlar. Bu beraberinde teknolojik gelişmeler nedeniyle iş kaybı yaşayacak olma düşüncesini getiriyor.

Mesleki Öğrenciler, Meslek Okulu Mezunu Çalışanlar ve İşverenler ile Derinlemesine Görüşmeler

- Görüştüğümüz meslek lisesi ve meslek yüksekokulu öğrencilerinin çalışma hayatından beklentilerinde “düzenli ve istikrarlı iş” arayışları ön plana çıkıyor.
- Gelecekte yaşam koşulları gözetildiğinde, öğrencilerin zihninde beyaz yaka-mavi yaka ayrımı anlamını kaybetmeye başlıyor. Beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlarının yaşam standartlarının eşitleneceğini öngörüyorlar.
- Üniversite mezunu sayısındaki artışın işgücü piyasasında dengesizlikler yarattığı düşünülüyor.
- Gerek mesleki eğitim gören öğrenciler, gerek çalışanlar, mesleki eğitim kurumlarındaki donanımın yetersizliğine dikkat çekiyor.
- Öğrenciler arasında meslek liselerine yöneltilen eleştirilerden biri de uygulamalı derslerin yanında teorik dersleri (kültür dersleri) alanındaki eğitiminin yetersizliği oluyor.
- Görüştüğümüz tüm gruplar teknolojinin yıkıcı etkileriyle manuel işgücüne olan ihtiyacın giderek azalacağını, otomasyon sistemlerinin işgücü arzını azaltabileceğini öngörüyor. Algılarında otomasyon ve yapay zekâ teknolojilerini de kullanacak, yönetecek ve yönlendirilecek nitelikli insan gücüne her zaman ihtiyaç olacağı yer alıyor.
- Başta işverenler olmak üzere çalışma hayatının farklı kesimleri **meslek içi eğitimin** önemine dikkat çekiyor. Öğrenciler ve çalışanlar, mesleki eğitimin açığını iş hayatına dahil olduklarında kapabileceklerini/kapatabileceklerini sıklıkla dile getiriyorlar. İşverenlerse, mesleki eğitim veren okul dışı kurumların sadece unvan vermekle sınırlı kaldıkları eleştirisinde bulunuyorlar. Bu bağlamda işverenler teknolojik gelişmeler nedeniyle işgücünün ortadan kalkmaması için sürekli güncel kalmaya, meslek içi eğitimlerle teknolojiye uyumda süreklilik sağlamaya dikkat çekiyorlar.



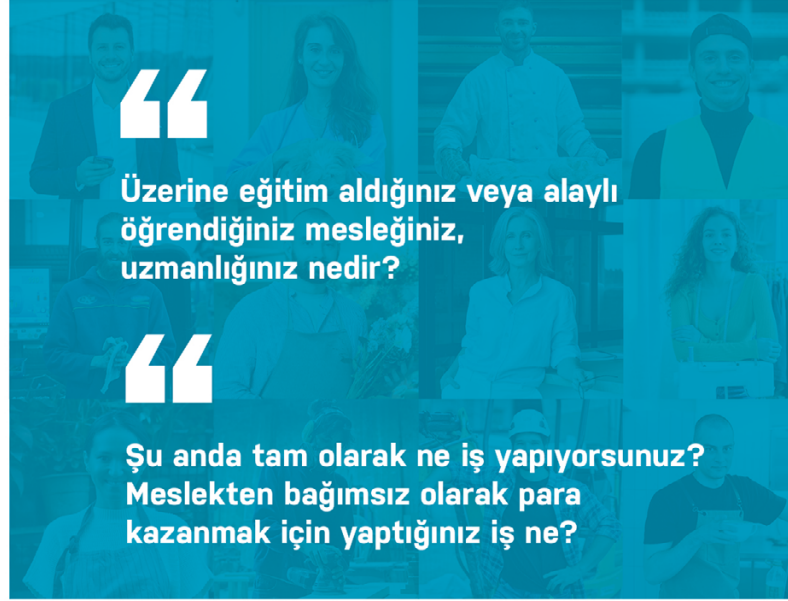
BİRİNCİ KISIM NİCEL ARAŞTIRMA

BİRİNCİ KISIM

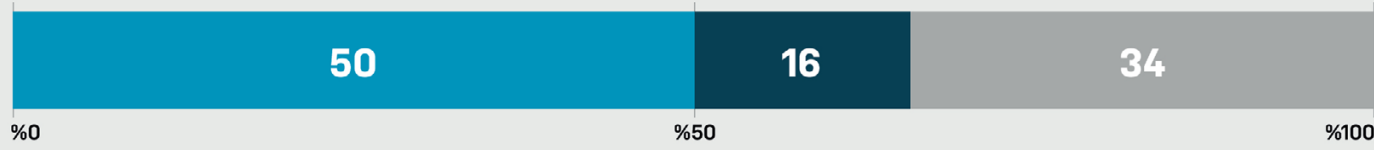
Meslek-Eğitim Demografisi

İşgücü piyasasındaki ara eleman problemini anlamayı ve anlamlandırmayı hedeflediğimiz bu araştırmada, ara eleman probleminin algılanma boyutlarının değerlendirmesinden önce, meslek hayatına dair yapısal bir analiz yapmayı amaçladık. Öyle ki ara eleman probleminin asıl bağlamı mesleki eğitim almanın biçimi ve düzeyi oluyor. Bu durum, hem ara eleman problemine dair mevcut literatürde hem de araştırmamızın nitel araştırma aşamasında elde ettiğimiz bulgularda karşımıza çıkıyor. Türkiye’de işgücünde bulunan ve bulunmayan kesimlerin eğitimleri ve mevcut meslekleri arasındaki ilişkiyi anlama, çalışma hayatına dair algı ve tutumlar ile ara eleman problemi ve teknoloji kaynaklı işsizliği değerlendirmenin de başlıca adımlarından biri olduğunu düşünüyoruz. Bu nedenle, araştırmamızda görüştüğümüz kişilere açık uçlu olarak sağda yer alan iki soruyu yönelttik:

Araştırmamızın veri toplama aşamasında bu sorulara birbirinden çok farklı ve eşsiz yanıtlar elde ettik. Üzerine eğitim aldıkları veya alaylı öğrendikleri meslekler için görüştüğümüz kişilerden 528 farklı yanıt aldık. Araştırmamızın analiz aşamasındaysa bu yanıtları sınıflandırdık. Üzerine eğitim alınan veya alaylı öğrenilen meslekleri mesleki eğitim alıp almama bağlamında kümeledik. Bu bağlamda görüştüğümüz kişileri, “mesleki eğitim alanlar”, “mesleki eğitim almayanlar” ve “informel biçimde meslek edinenler” şeklinde grupladık. Burada yalnızca eğitim almakta olduğunu beyan eden öğrencileri dışarıda bıraktık.



Eğitim ve Meslek İlişkisi



- Mesleki Eğitim Almış
- İnformel
- Mesleği Eğitim Almamış

Her 2 kişiden 1'inin mesleki eğitimi mevcut.

İşgücünde yer alan ve almayan kesimleri dahil ettiğimizde Türkiye’de her 2 kişiden 1’inin herhangi bir mesleki eğitim aldığını görüyoruz. Her 3 kişiden 1’i mesleki eğitim almamışken, yüzde 16’lık bir kesim informel biçimde meslek edinmiş görünüyor.

Bu sınıflandırmamıza öğrencileri, ev kadınlarını, emeklileri ve çalışmayanları da ekledik. Öyle ki işgücünde bulunmayan kesimlerin de mesleki eğitim alıp almama durumlarını karşılaştırmalı olarak inceleyerek, potansiyel işgücüne dair bulgular elde etmeyi hedefledik.

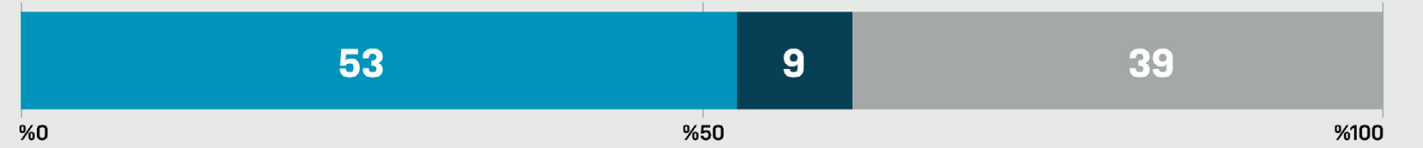
Şu an yaptıkları iş için de görüştüğümüz kişiler toplamda 392 farklı iş tarifi yaptı. Mevcut mesleklerle ilgili sınıflandırmamızı ise doğrudan eğitimini aldığı alanda çalışmayı ifade eden “alanında çalışma”, eğitimini kısmi olarak kullanmayı ifade eden “ilişkili” bir meslekte bulunma, eğitim aldığı alanda çalışmamayı ifade eden “ilişkisiz” bir meslek yürütme şeklinde yaptık.

Üzerine Eğitim Aldığınız veya Alaylı Öğrendiğiniz Mesleğiniz, Uzmanlığınız Nedir?

Şu Anda Tam Olarak Ne İş Yapıyorsunuz? Meslekten Bağımsız Olarak Para Kazanmak İçin Yaptığınız İş Ne?



Çalışma Biçimi (Sadece Çalışanlar)

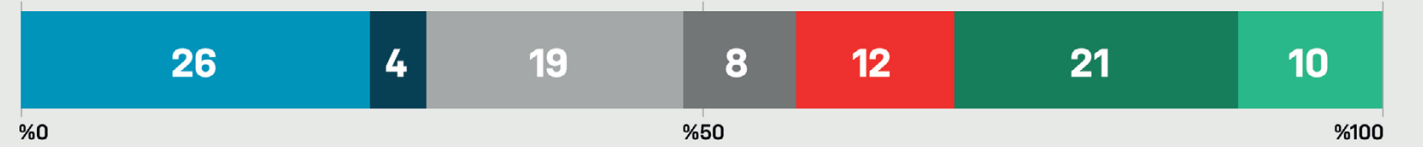


- Eğitim Aldığı Alanda Çalışıyor
- Eğitimiyle İlişkili Alanda Çalışıyor
- Eğitimiyle İlişkisiz Alanda Çalışıyor

Her 5 çalışandan 2’si eğitimini aldığı alandan farklı bir mesleğe sahip.

Sadece çalışanlar özelinde incelediğimizde, çalışan kesimin yüzde 53’ünün alanında çalıştığını, yüzde 9’unun eğitimiyle ilişkili bir mesleğe sahip olduğunu, yüzde 39’unun eğitimini aldığı alan ile ilişkisiz bir meslek yürüttüğünü görüyoruz.

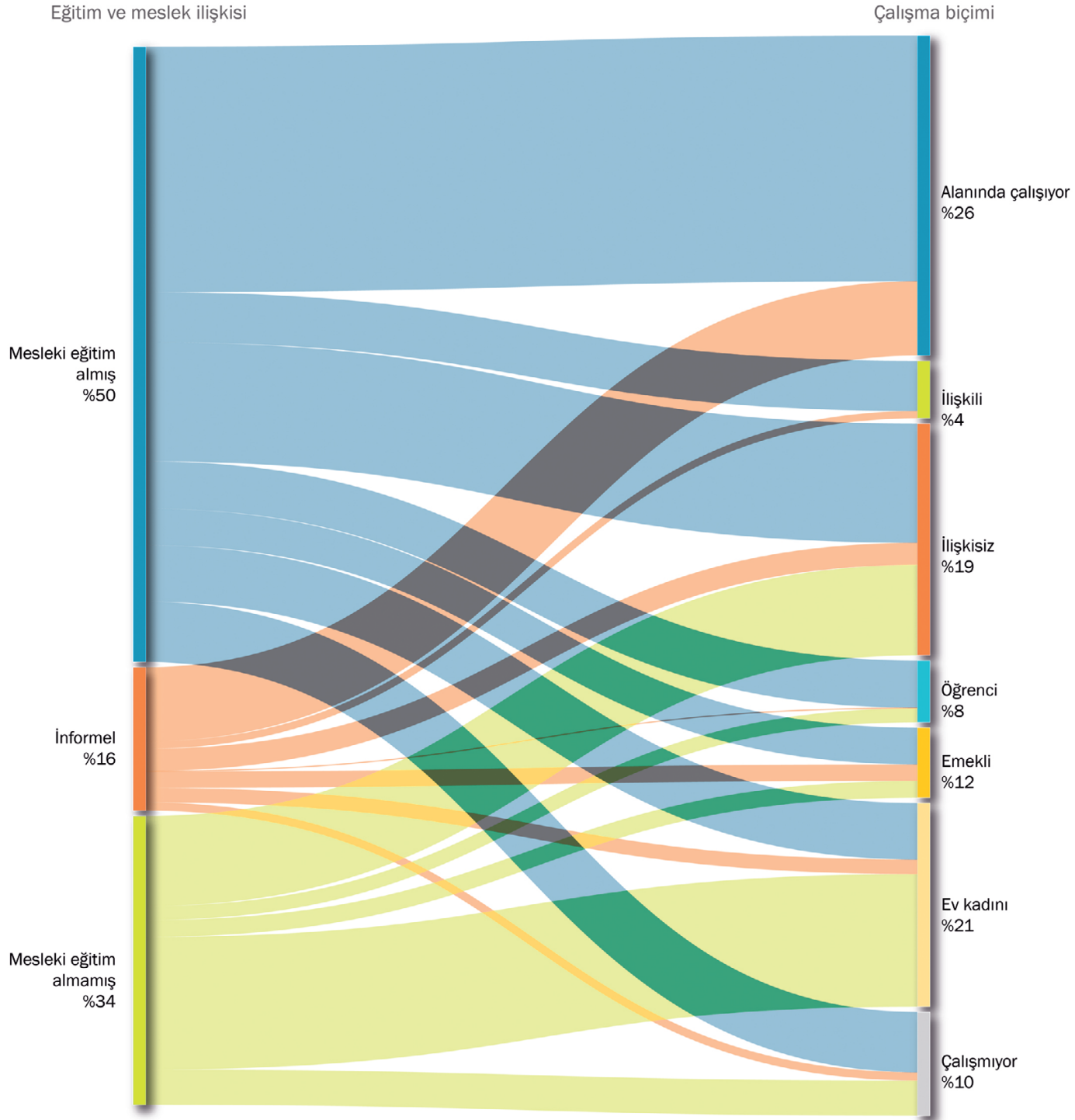
Çalışma Biçimi



- Eğitim Aldığı Alanda Çalışıyor
- Eğitimiyle İlişkili Alanda Çalışıyor
- Eğitimiyle İlişkisiz Alanda Çalışıyor
- Öğrenci
- Emekli
- Ev Kadını
- Çalışmıyor

Görüştüğümüz kişilerin çalışma biçimlerini incelediğimizdeyse yüzde 26’lık bir kesimin eğitimini aldığı alanda çalıştığını, yüzde 4’lük bir kesimin ilişkili bir meslek yürüttüğünü, yüzde 19’luk bir kesimin de eğitimini aldığı alan ile ilişkisiz bir mesleğe sahip olduğunu görüyoruz.

Eğitim-meslek ilişki ile çalışma biçimleri arasında önemli bir geçişkenlik bulunuyor. Mesleki eğitim almış kişiler arasında alanında çalışanlar daha çok olsa da ilişkisiz bir mesleğe sahip olanlar da bulunuyor. Aynı zamanda mesleki eğitim alıp, şu an çalışmayan ve kendini ev kadını olarak tanımlayanlar da bulunuyor. Mesleki eğitim almamış kişiler de çalışmayan kesimlerin dışında en çok ilişkisiz bir işte çalışma eğilimine sahipler. İformel meslek edinenler de mesleğini edindikleri alanda çalıştıkları kadar ilişkisiz meslekler de yürütüyorlar.



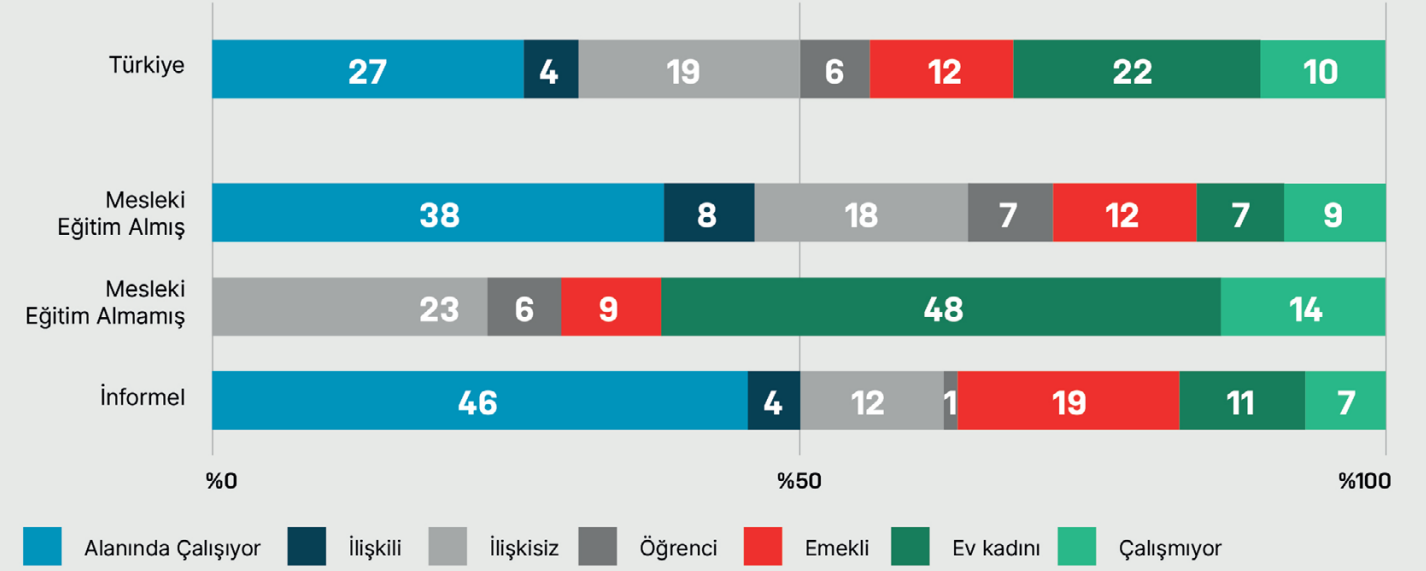
Şimdi de bu geçişkenliğe sayılar üzerinden bakalım:

- Türkiye genelinde mesleki eğitim almış her 5 kişiden 2'si alanında çalışıyor.

- Türkiye genelinde mesleki eğitim almış her 2 kişiden 1'i ev kadını.

- Türkiye genelinde informel biçimde meslek edinenlerin yüzde 46'sı alanında çalışıyor, yüzde 12'si mesleğini edindiği alandan farklı bir iş kolunda çalışıyor.

Eğitim ve Meslek İlişkisine Göre Çalışma Biçimi

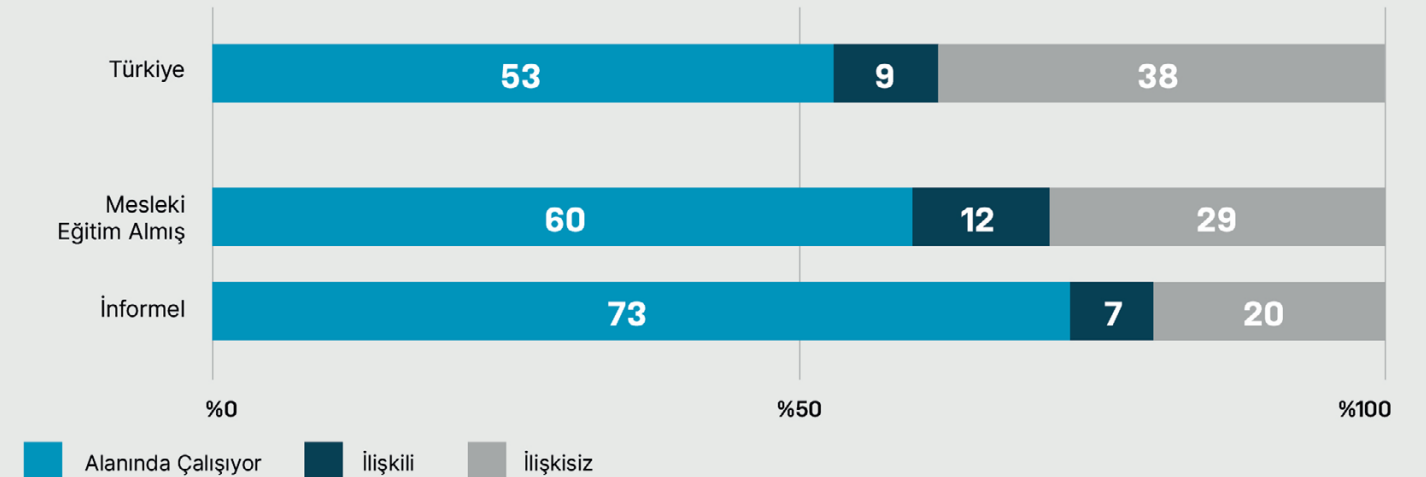


Şimdi yalnızca işgücünde bulunan kişilerin durumuna bakalım:

- Çalışanlar arasında mesleki eğitim almış her 5 kişiden 3'ü alanında çalışıyor.
- Çalışanlar arasında meslek eğitim almış her 10 kişiden 3'ü ilişkisiz bir iş kolunda çalışıyor.
- İnformel meslek edinmeye göre, mesleki eğitim alanlarda ilişkisiz bir işte çalışma eğilimi daha yüksek.

Görüştüğümüz kişilerin demografik bilgilerini edinmek adına her araştırmamızda standart olarak onlara yönelttiğimiz bir soru da çalışma durumları. Aşağıdaki grafikte yer alan seçenekleri görüştüğümüz kişilere okuyarak, hangi iş tanımına en uygun olduklarını söylemelerini istiyoruz. Buna göre görüştüğümüz kişilerin yüzde 6'sı devlet memuru, yüzde 10'u özel sektörde memur, yüzde 10'u işçi, yüzde 5'i küçük esnaf/zanaatkar/şoför olduğunu söylüyor. Toplumun yüzde 27'lik kesimi ev kadınlarından, yüzde 15'lik kesimi emeklilerden, yüzde 10'u da öğrencilerden oluşuyor.

Eğitim ve Meslek İlişkisine Göre Çalışma Biçimi

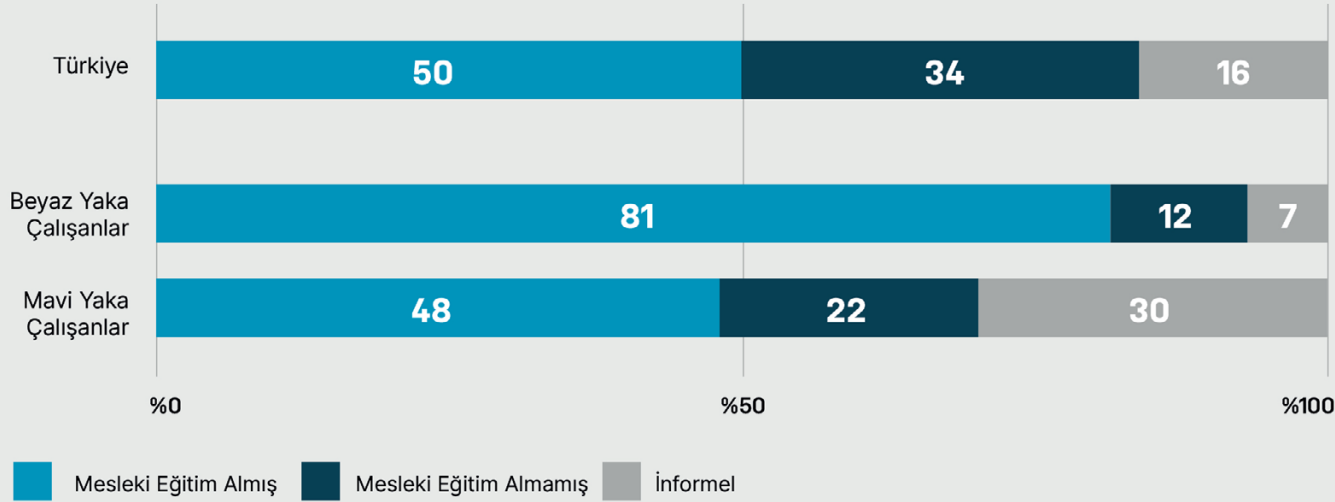


Çalışma Durumu**Beyaz yaka ve mavi yaka tanımlamamız hakkında...**

Raporumuzda beyaz yakalı çalışanlar ve mavi yakalı çalışanlar sınıflandırmasını da buradaki bulgularımızdan yola çıkarak yaptık. Beyaz yakalı çalışanlar, yaptığını işi “devlet memuru, şef, müdür vb.” ile “özel sektörde memur, müdür vb.” tanımlayan yüzde 16’lık kesimi ifade ediyor. Mavi yakalı çalışanlar ise kendini “işçi” olarak tanımlayan yüzde 10’luk kesimi ifade ediyor.

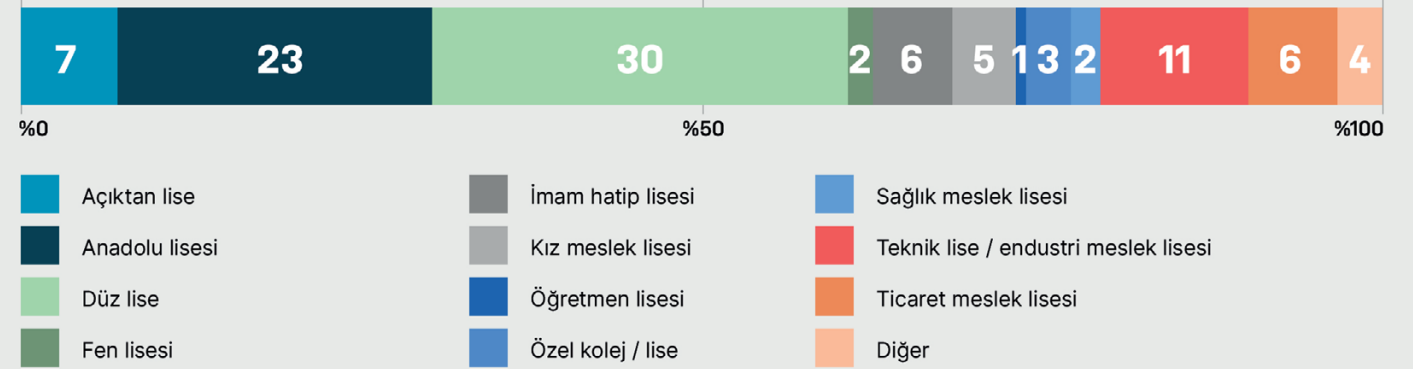
Her 10 mavi yakalıdan 3’ü mesleğini informal biçimde edinmiş.

Mavi yaka çalışanlarda mesleğini informal bir biçimde edinme eğilimi beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek. Mavi yakalıların onda üçü informal şekilde meslek edinmiş. Yüzde 48’i mesleki eğitim almışken, yüzde 22’sinin de mesleki eğitim almadığı görülüyor.

İşgücüne Katılım Durumuna Göre Eğitim ve Meslek İlişkisi**Liseden mezun olanların toplamda yüzde 24’ü meslek lisesi mezunu**

Araştırmamızda ayrıca görüştüğümüz kişilerin mezun oldukları lise ve üniversite tiplerini de sorduk. Raporumuzun ilerleyen bölümlerinde meslek lisesi ve meslek yüksek okulu (MYO) mezunlarını birer alt kırılım olarak incelememize olanak sağlayan bu iki sorunun bulgularını da kısaca aktaralım.

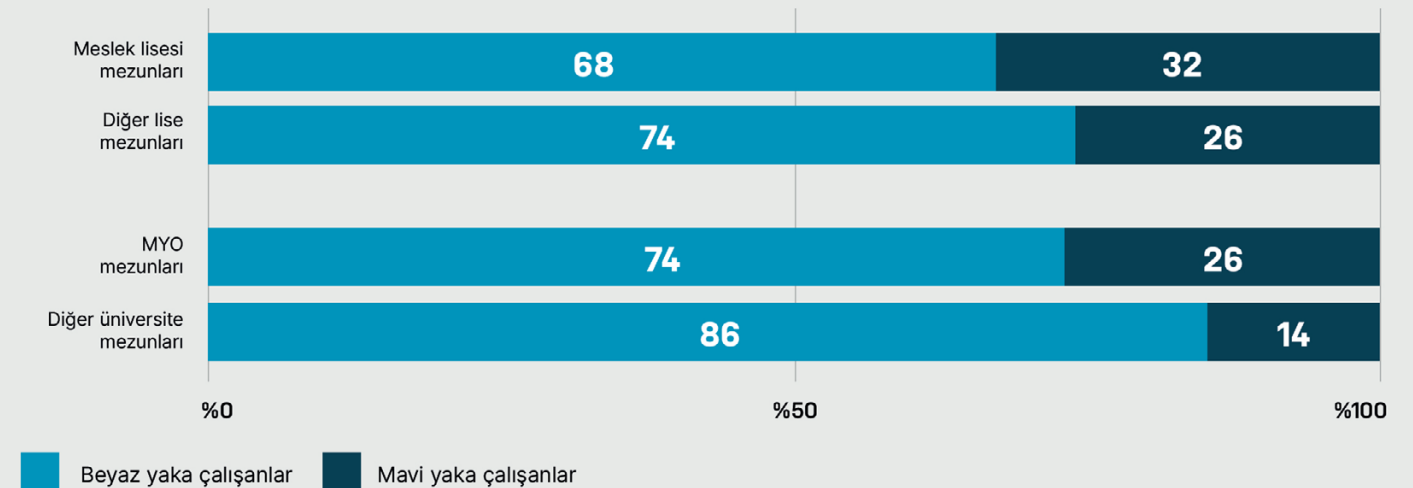
Mezun olunan lise tipine baktığımızda her 10 kişiden 3’ünün düz lise mezunu olduğunu görüyoruz. Anadolu lisesi mezunu olanların oranı ise yüzde 23 olarak ölçülüyor. Lise mezunlarının yüzde 24’ü ise meslek lisesi mezunu. Bu yüzde 24’lük kümenin 11 puanını teknik lise mezunları, 6 puanını ticaret meslek lisesi mezunları, 5 puanını kız meslek lisesi mezunları ve 2 puanını sağlık meslek lisesi mezunları oluşturuyor.

Mezun Olduğunuz Lisenin Tipi Nedir?**Üniversite mezunlarının yüzde 23’ü meslek yüksekokulu mezunu.**

Mezun olunan üniversite tipinde en yüksek oran yüzde 57 ile 4 yıllık devlet üniversitesine ait. Bunu yüzde 19 ile 2 yıllık devlet meslek yüksekokulu, yüzde 9 ile açıköğretim fakültesi takip ediyor. Özel üniversitelerin 2 yıllık bölümlerinden mezun olanların oranıysa yüzde 4.

Mezun olunan lise türleri kırılımına göre mevcut mesleklerin türlerini incelediğimizde, meslek lisesi mezunlarının yüzde 68’inin şu an beyaz yakalı olarak çalıştığını, yüzde 32’sinin mavi yakalı olarak çalıştığını görüyoruz.

MYO mezunlarınınsa yüzde 74’ü şu an beyaz yakalı olarak, yüzde 26’sı mavi yakalı olarak çalışıyor.

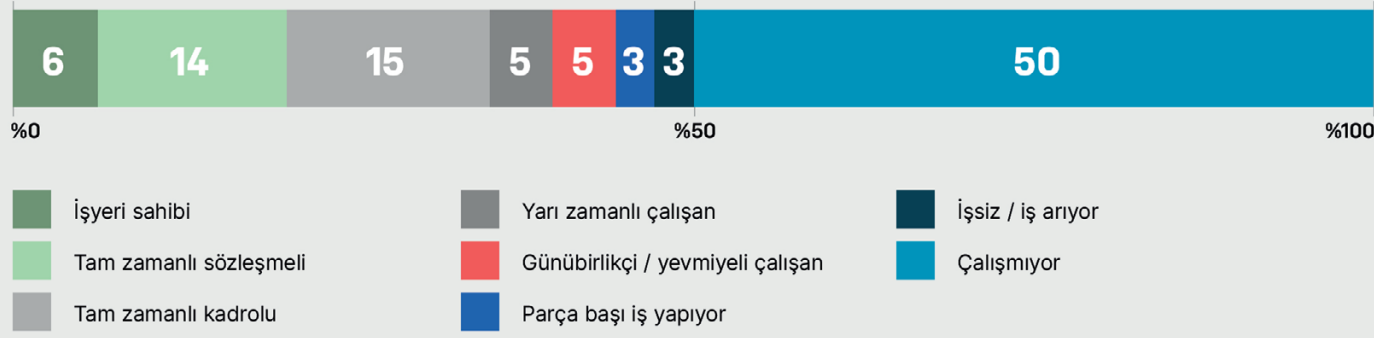
Mezun Olduğunuz Üniversitenin Tipi Nedir?**Mezun Olunan Lise Türü ile Meslek Ayrımı**

MESLEK-EĞİTİM DEMOGRAFİSİ

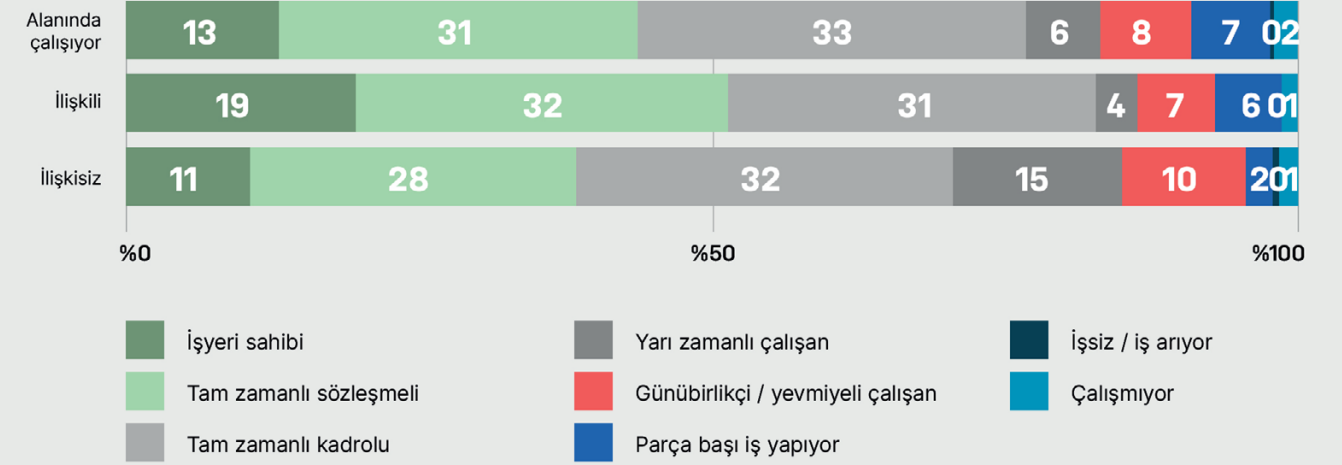
Çalışma Biçimleri

Meslek hayatına dair algı ve tutumları incelemeye başlarken, ilk olarak görüştüğümüz kişilerin çalışma biçimlerini inceledik. Buna göre toplumun yarısının çalıştığını, yarısının çalışmayan kesimlerden (öğrenciler, ev kadınları, emekliler, işsizler) oluştuğunu görüyoruz. Toplumun yüzde 15'i tam zamanlı kadrolu çalışırken, yüzde 14'ü tam zamanlı sözleşmeli çalışıyor. Yüzde 6'lık bir kesim işyeri sahibi olduğunu beyan ediyor. Toplumun yüzde 5'i günübirlikçi olarak çalışıyor; yüzde 3'ü parça başı iş yapıyor.

Çalışma Durumunuzu Hangisi Daha İyi Tarif Ediyor?

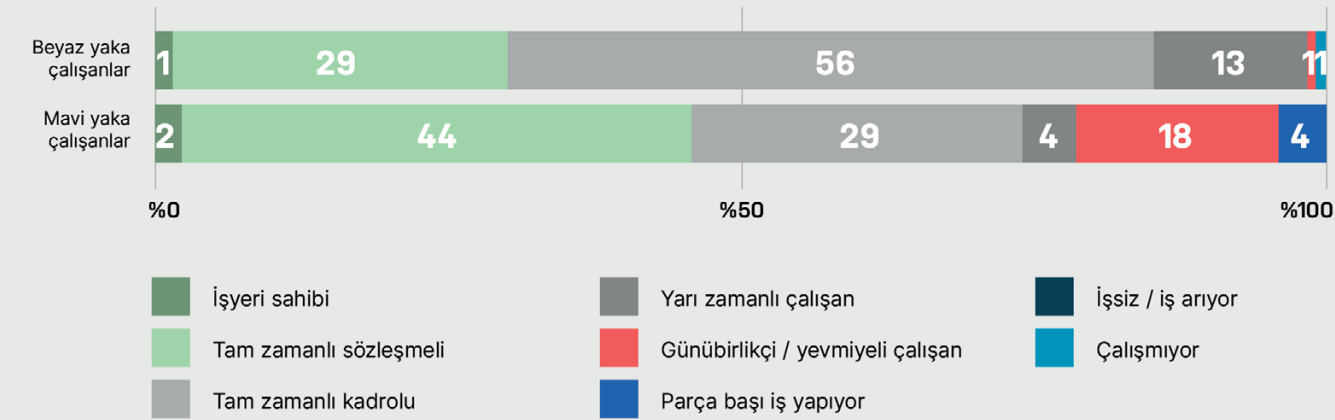


Çalışma Durumunuzu Hangisi Daha İyi Tarif Ediyor?



Eğitimi aldığı alanda çalışanlar tüm çalışanlara göre daha yüksek oranda tam zamanlı çalışıyorlar. Eğitimiyle ilişkili bir meslek yürütenlerdeyse işyeri sahibi olanların oranı daha yüksek. İlişkisiz bir işte çalışanlarda tam zamanlı olarak çalışanların oranı alanında çalışanlarına çok benzer olsa da ilişkisiz bir işte çalışanlar arasında yarı zamanlı çalışma oranı yüzde 15 ile en yüksek seviyeye ulaşıyor.

Çalışma Durumunuzu Hangisi Daha İyi Tarif Ediyor?



Beyaz yakalılar ile mavi yakalıları birbirinden ayıran çalışma durumlarından biri sözleşmeli veya kadrolu olarak çalışmalarındaki fark oluyor. Beyaz yakalıların yüzde 56'sı tam zamanlı kadrolu, yüzde 29'u tam zamanlı sözleşmeli çalışıyor. Mavi yakalılarınsa yüzde 44'ü tam zamanlı sözleşmeli çalışırken, yüzde 29'u tam zamanlı kadrolu olarak çalıştığını beyan ediyor.



BİRİNCİ KISIM

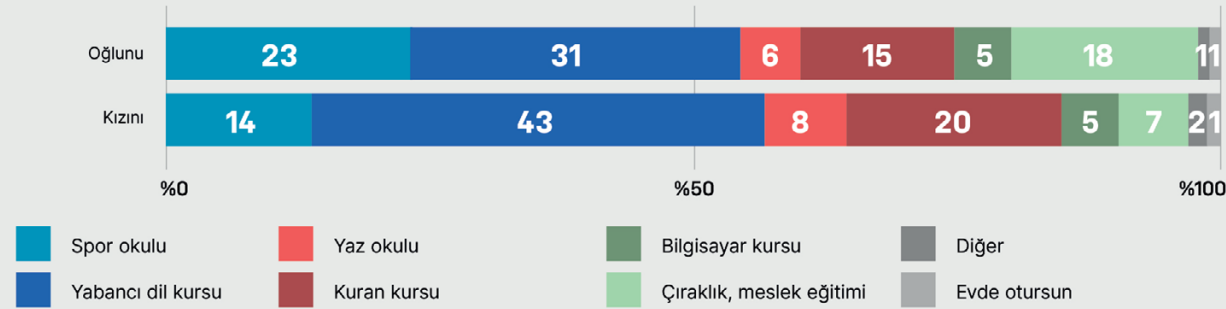
Eğitim Hayatından Beklentiler ve Gelecek Öngörüler

Eğitim Kurs ve Programlarına Katılım

Raporumuzun bu bölümünde ebeveynlerin imkanları olması halinde kızlarını ve oğullarını hangi tür kurs ya da eğitim programına göndermeyi tercih edeceklerini inceleyeceğiz. Buradaki asıl amacımız, ebeveynlerin çocuklarını mesleki eğitime yöneltme eğilimlerinin olup olmadığını anlamak. Burada ebeveynlerin çocukları için mesleki eğitimi ne ölçüde

tercih edeceklerine özellikle eğileceğimiz kadar, kız çocukları ve erkek çocukları için ayrı ayrı sordüğümüz bu sorularla, farklı kurs ve programlara gönderme eğiliminde toplumsal cinsiyet kalıplarının etki düzeyini de sorgulayacağız. Ayrıca bulgularımızı KONDA Hayat Tarzları Araştırmalarının 2018 ve 2022 tarihli araştırma bulgularıyla da karşılaştırarak zamansal değişim eğilimlerine bakacağız.

İmkanınız Olsa ya da Hepsı Ücretsiz Olsa Oğlunuzu / Kızınızı, Yaz Tatilinde Aşağıdakilerden Hangisine Göndermek İsterdiniz?



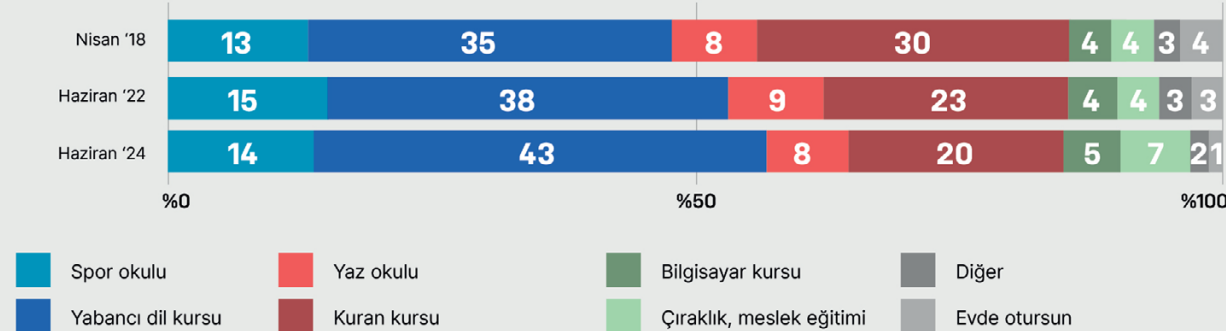
Yaz tatilinde oğlunu çıraklık, mesleki eğitim kursuna gönderebileceğini söyleyenlerin oranı yüzde 18.

Türkiye'de ebeveynlerin kız ve erkek çocuklarını yaz tatilini değerlendirmek için gönderebilecekleri eğitim kurs ve programlarında eğilim farklılıkları bulunuyor. Her iki durumda da yabancı dil kursu birinci sırada gelirken, kızını yabancı dil kursuna göndereceğini söyleyenlerin oranı yüzde 43, oğlunu yabancı dil kursuna göndereceğini söyleyenlerin oranı yüzde 31 oluyor. Aradaki bu fark, erkek çocukları için spor okulu ile çıraklık ve mesleki eğitim kurslarına kayıyor. Türkiye'de ebeveynlerin yüzde 18'i oğlunu yaz tatilinde çıraklık ve mesleki eğitim kursuna gönderebileceğini söylüyor.

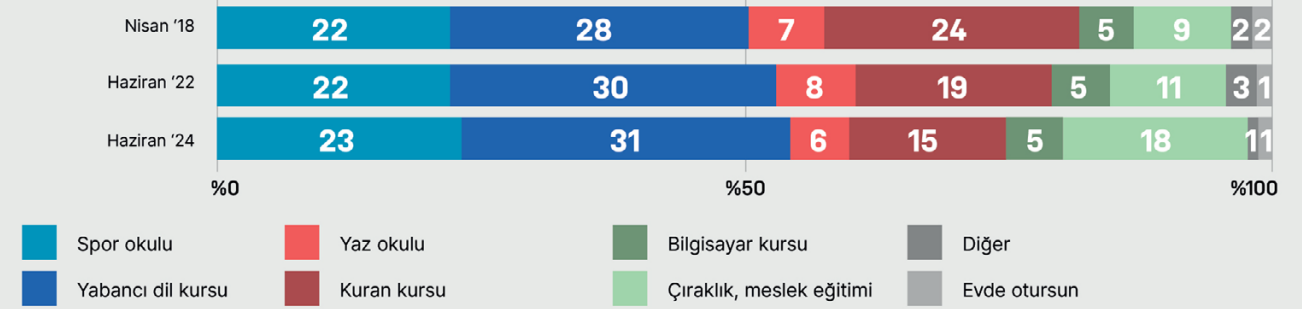
Bununla birlikte kızını yaz tatilinde Kuran Kursuna göndereceğini söyleyenleri oranı, oğlunu Kuran Kursuna göndereceğini söyleyenlerin oranından 5 puan daha yüksek.

Yabancı dil kursu tercihi, kız çocukları için 2018'den 2024'e kadar sürekli artış göstermiş. 2018'de yüzde 35, 2022'de yüzde 38 ve 2024'te yüzde 43'e ulaşmış. Bu veriler, ebeveynlerin kız çocuklarının eğitimine ve gelişimine verdikleri önceliklerin zaman içinde nasıl değiştiğini ve özellikle yabancı dil eğitiminin öneminin ebeveynler için arttığını göstermektedir. 2018 ve 2022 yılında yüzde 4 olan kızını meslek eğitimine gönderebileceğini söyleyenlerin oranı da yüzde 7'ye çıkmış görünüyor. Diğer eğilimler benzer şekilde devam ederken, kızını yaz tatilinde Kuran kursuna göndereceğini söyleyenlerin oranı düzenli olarak azalmış. Ayrıca "evde otursun" diyenlerin yıllar içinde azalması da işgücü arzının bundan dolayı artabileceğine de işaret ediyor olabilir.

İmkanınız Olsa ya da Hepsı Ücretsiz Olsa KIZINIZI, Yaz Tatilinde Aşağıdakilerden Hangisine Göndermek İsterdiniz?



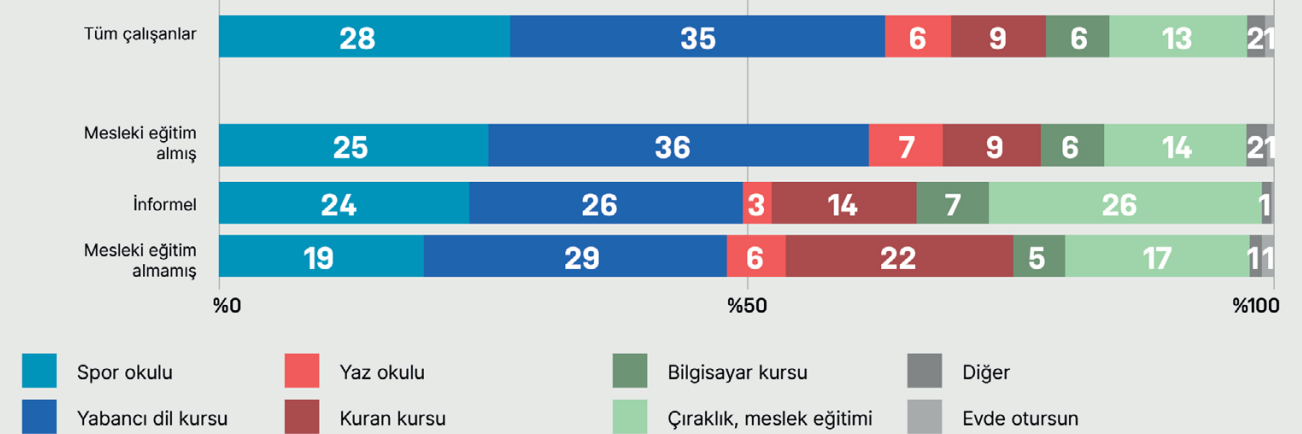
İmkanınız Olsa ya da Hepsı Ücretsiz Olsa OĞLUNUZU, Yaz Tatilinde Aşağıdakilerden Hangisine Göndermek İsterdiniz?



Bu konudaki bulgularımız, ebeveynlerin erkek çocuklarının yaz tatilinde eğitimine ve gelişimine verdikleri önceliklerin zaman içinde nasıl değiştiğini ve özellikle yabancı dil eğitimine verilen önemin arttığını gösteriyor. Ayrıca, çıraklık ve meslek eğitimi gibi pratik beceri geliştirme programlarına olan ilginin arttığı da görülüyor. Yaz tatilinde oğlunu çıraklık ve mesleki eğitim kurslarına göndermeyi tercih edenlerin oranı 6 yıl içinde 2 katına ulaşarak yüzde 18'e çıkmış.

Oğlunu yaz tatilinde çıraklık, mesleki eğitim kurslarına göndereceğini söyleyenlerin en fazla bulunduğu kümelerden biri mesleğini informal biçimde edinenler oluyor. Mesleki eğitim alanların yüzde 17'si, mesleki eğitim almamış olanların yüzde 17'si, mesleğini informal biçimde edinenlerin yüzde 26'sı oğlunu yaz tatilinde çıraklık, mesleki eğitim kurslarına gönderebileceğini söylüyor.

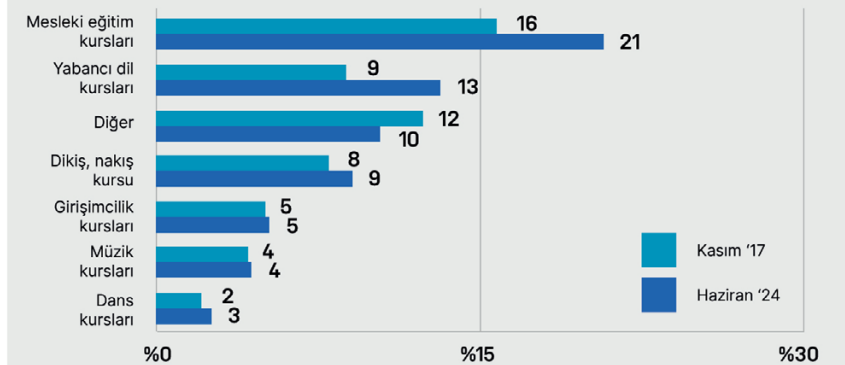
İmkanınız Olsa ya da Hepsı Ücretsiz Olsa OĞLUNUZU, Yaz Tatilinde Aşağıdakilerden Hangisine Göndermek İsterdiniz?



Görüşüğümüz kişilere ayrıca kendilerinin kişisel gelişim için zorunlu eğitim dışında bir eğitim alıp almadıklarını sorduk. Genel olarak, mesleki eğitim ve yabancı dil kurslarına olan ilgi artmış, diğer kurs türlerine olan ilgi ise sabit kalmış veya hafif artışlar göstermiş görünüyor. Mesleki eğitim kurslarına katılanların oranı Kasım'17 tarihinden bu yana 5 puan artarak, yüzde 21'e ulaşmış görünüyor. Yabancı dil kurslarına katılanların oranı da aynı tarihten bu yana yüzde 9'dan yüzde 13'e yükselmiş.

Dikiş, nakış kursuna gidenlerin oranı yüzde 9, girişimcilik kursuna katılanların oranı yüzde 5, müzik kurslarına katılanların oranı yüzde 4 ve dans kurslarına katılanların oranı yüzde 3 düzeyinde ölçülüyor.

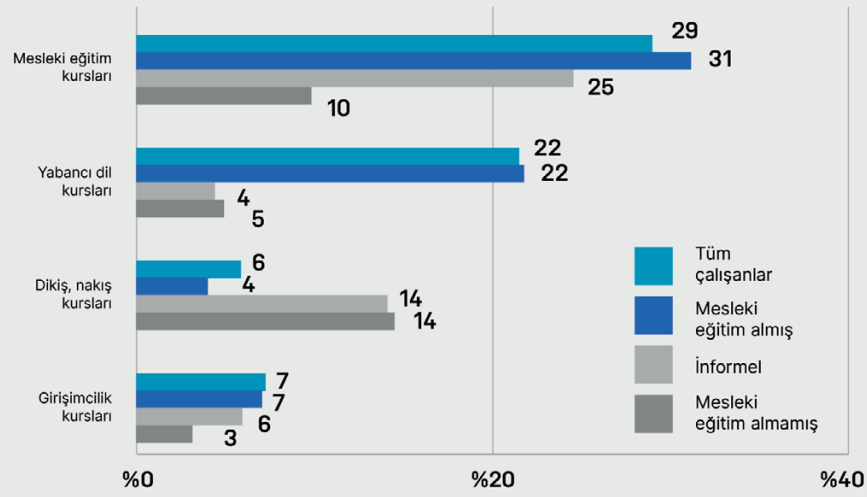
Kişisel Gelişim İçin Zorunlu Öğretim Dışında Atölye/Kurs/Ders Aldınız mı? Alıyor musunuz?



Kısacası, toplum zaman içinde kendini daha fazla eğitmeye yöneliyor, dolayısıyla nitelikli elemanların sayısı da artıyor. Buna karşın işverenlerin karşılaştığı ara eleman açığı gibi sorunlar, alınan eğitimlerle sektörel ihtiyaçlar uyuşmadığına ya da eğitim düzeyinin ihtiyaçları karşılamada yetersiz kaldığına işaret ediyor.

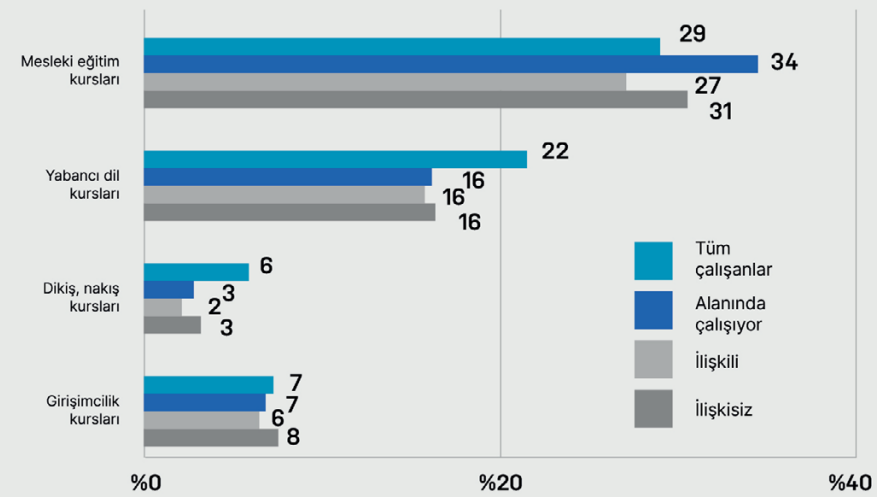


Kişisel Gelişim İçin Zorunlu Öğretim Dışında Atölye/Kurs/Ders Aldınız mı? Alıyor musunuz?



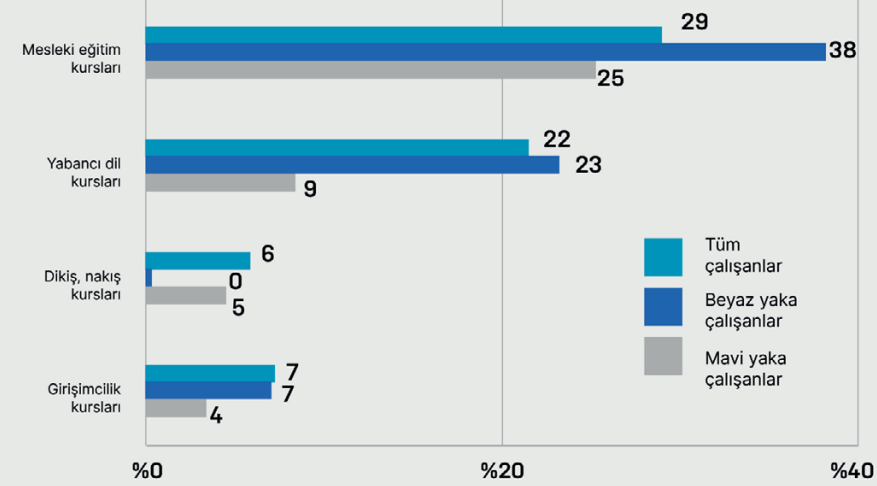
Kurs alıp almamayı aldıkları eğitime göre detaylandırdığımızda ilk olarak mesleki eğitim almış olanların yüzde 31'inin mesleki eğitim kurslarına da katılmış olduğunu görüyoruz. Mesleğini informal biçimde edinenlerin de yüzde 25'i mesleki eğitim kurslarına katılmış. Bununla birlikte mesleki eğitim almayanların, formal eğitim almamış olsalar dahi, yüzde 10'u mesleki eğitim kurslarına katıldığını beyan ediyor.

Kişisel Gelişim İçin Zorunlu Öğretim Dışında Atölye/Kurs/Ders Aldınız mı? Alıyor musunuz?



Mesleki eğitim kurslarına katılıp katılmama durumu üzerinde, eğitim aldığı alanda çalışıp çalışmamanın da etkisi olduğu görülüyor. Alanında çalışanların yüzde 34'ü mesleki eğitim kurslarına katılmışken, eğitimini aldığı alandan ilişkisiz bir işte çalışanların da yüzde 31'i mesleki eğitim kurslarına katılmış görünüyor. Eğitimini aldığı alanla ilişkili bir işte çalışanlarsa bu oran yüzde 27. Eğitimini aldığı alandan ilişkisiz bir işte çalışanların, aradaki açığı mesleki eğitim kurslarıyla kapatmayı hedeflediklerini görüyoruz.

Kişisel Gelişim İçin Zorunlu Öğretim Dışında Atölye / Kurs / Ders Aldınız mı? Alıyor musunuz?



Beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre mesleki eğitim kurslarına daha çok katıldıklarını görüyoruz. Beyaz yakalıların yüzde 38'i mesleki eğitim kurslarına katıldıklarını beyan ederken, bu oran mavi yakalılarda yüzde 25 oluyor.



EĞİTİM HAYATINDA BEKLENTİLER VE GELECEK ÖNGÖRÜLERİ

Eğitimde Gelecek Algısı

Eğitimde gelecek algısını değerlendirebilmek adına, KONDA Barometre serisinde yer verdiğimiz 2 soruyu gördüğümüz kişilere yönelttik.

“

İyi bir eğitim almanın hayatta ilerlemeye katkısı yok.

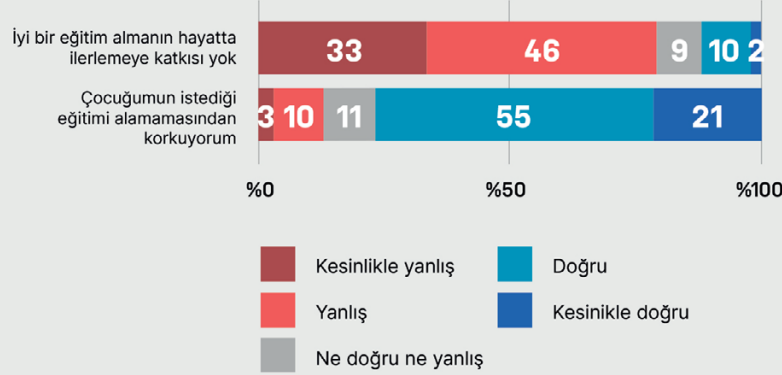
“

Çocuğumun istediği eğitimi alamamasından korkuyorum.

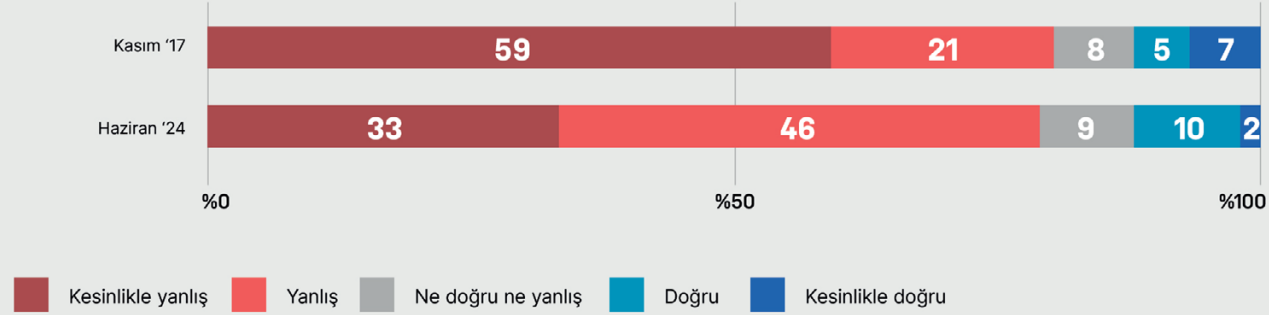
Araştırma bulgularımız, toplumun genel olarak eğitimin önemine inandığını ve çocuklarının eğitimine dair endişeler taşıdığını ortaya koyuyor. İyi bir eğitim almanın hayatta ilerlemeye katkısı olmadığını düşünenlerin oranı sadece yüzde 12. Gördüğümüz her 4 kişiden 3'ü çocuğunun istediği eğitimi alamamasından korkuyor.

Haziran'24'te "İyi bir eğitim almanın hayatta ilerlemeye katkısı yok." yargısına verilen yanıtlarla Kasım'17'de aynı yargıya verilen yanıtları kıyasladığımızda "Kesinlikle yanlış" yanıtı verenlerin oranının oldukça düştüğünü görüyoruz. Kasım'17'de bu yargıya "Kesinlikle yanlış" diyenler yüzde 59 iken, Haziran'24'te bu oran yüzde 33 oluyor. Başka bir deyişle iyi bir eğitimin hayatta ilerleme üzerindeki etkisi toplumun gözünde daha belirsiz bir hale gelmiş olabilir.

Eğitimde Gelecek Algısına Dair Yargılar

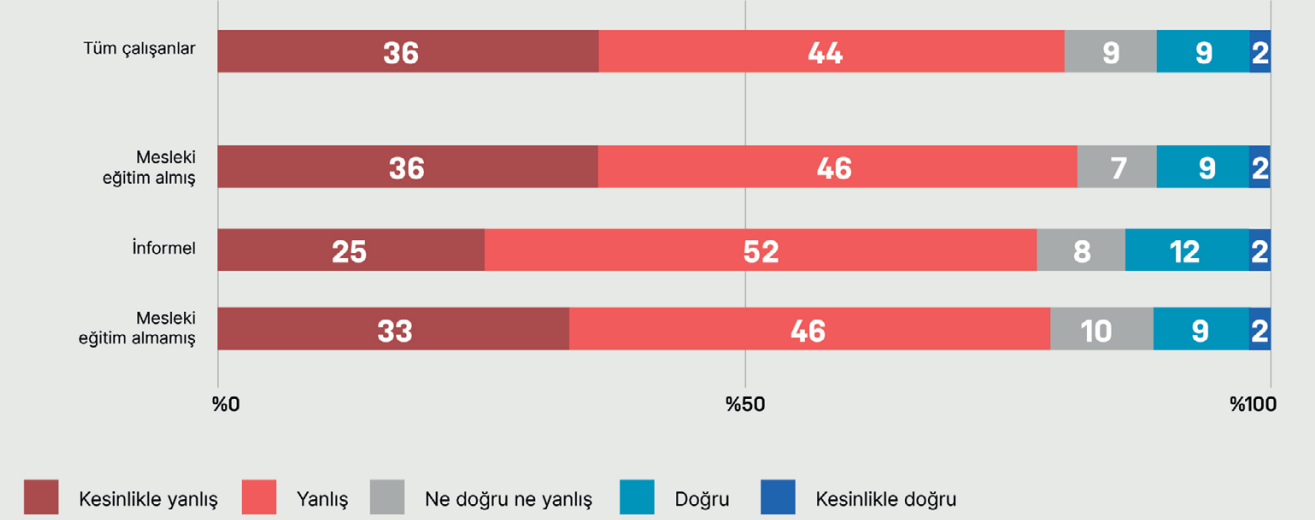


İyi Bir Eğitim Almanın Hayatta İlerlemeye Katkısı Yok



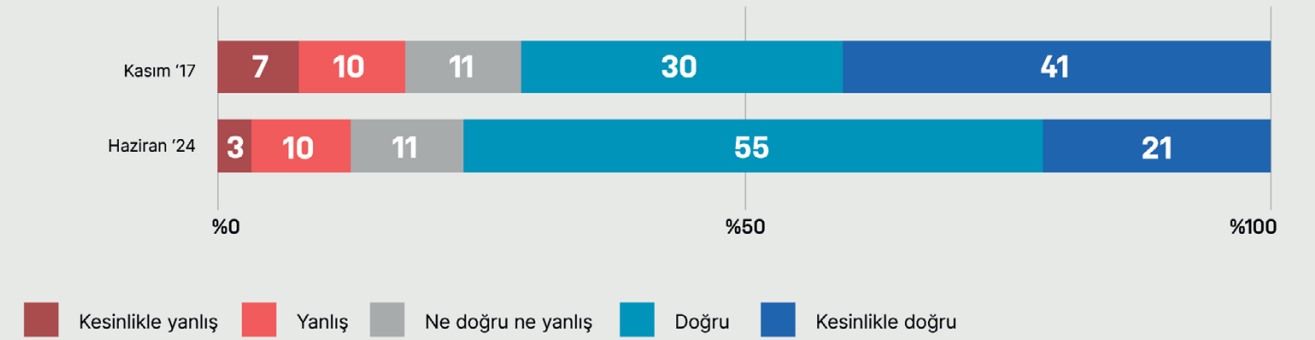
Mesleki eğitim almış olup olmamak, bu konudaki algıları az da olsa etkiliyor görünüyor. İyi bir eğitimin hayatta ilerlemeye katkısına en fazla mesleki eğitim almış olanlar inanırken, eğitimi informal biçimde edinenler arasında bu biraz daha düşük.

İyi Bir Eğitim Almanın Hayatta İlerlemeye Katkısı Yok.



"Çocuğumun istediği eğitimi alamamasından korkuyorum." yargısına verilen yanıtlar, ebeveynlerin bu konudaki korkularının zaman içinde nasıl değiştiğini gösteriyor. Kasım 2017'de, bu yargı için "Kesinlikle doğru" ve "Doğru" diyenlerin toplam oranı yüzde 71 iken, Haziran 2024'te bu oran yüzde 76'ya yükselmiş. Bu, zamanla bu konuda daha olumlu bir bakış açısının geliştiğini, korkunun azaldığını göstermektedir.

Çocuğumun İsteddiği Eğitimi Alamamasından Korkuyorum.



EĞİTİM HAYATINDA BEKLENTİLER VE GELECEK ÖNGÖRÜLERİ

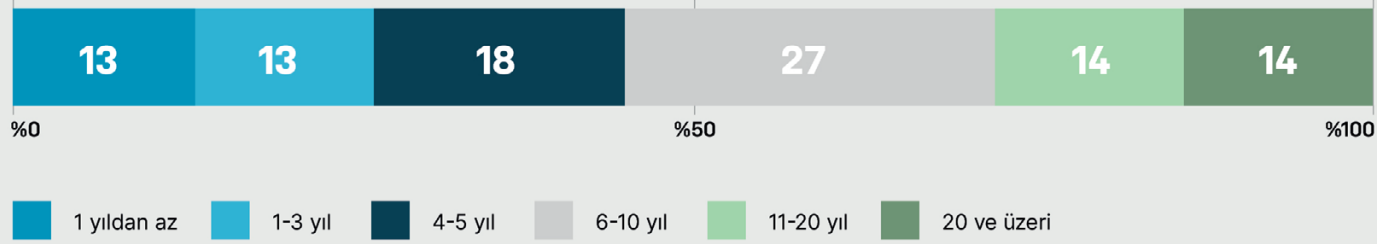
Gelecek Beklentisi

Raporumuzda kişilerin gelecek beklentilerine de yer verdik. Görüştüğümüz kişilere yönelttiğimiz “Gelecek deyince, aklınıza bugünden ne kadar sonrası geliyor?” sorusu, geleceğin yakın bir gelecek mi yoksa uzun vadeli olarak mı tahayyül edildiği hakkında ipuçları veriyor.

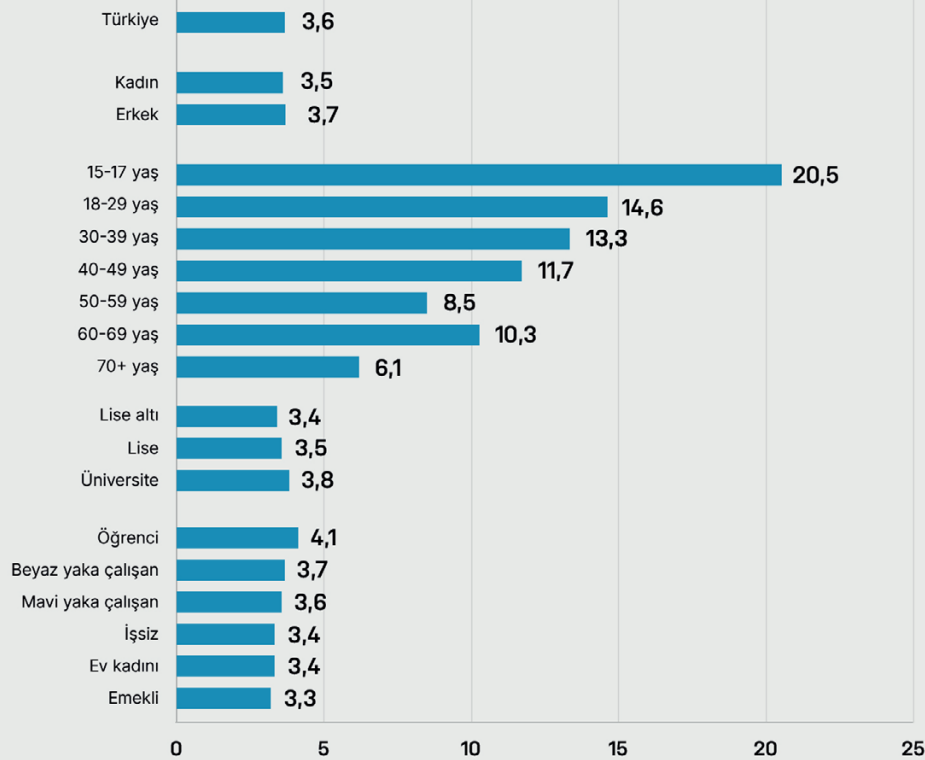
Buna göre görüştüğümüz kişilerin geleceğe dair algılarının büyük ölçüde 6-10 yıllık bir vadede kümelendiği görülüyor. Bunu yüzde 18 oranıyla geleceği 4-5 yıl sonrası olarak tarif edenler takip ediyor.

Genel olarak toplumun gelecek vadesinin uzun erimli olduğu görülüyor. Toplumun yarıya yakını en fazla 5 yıl sonrası gelecek olarak tahayyül ediyor.

“Gelecek” Deyince, Aklınıza Bugünden Ne Kadar Sonrası Geliyor?



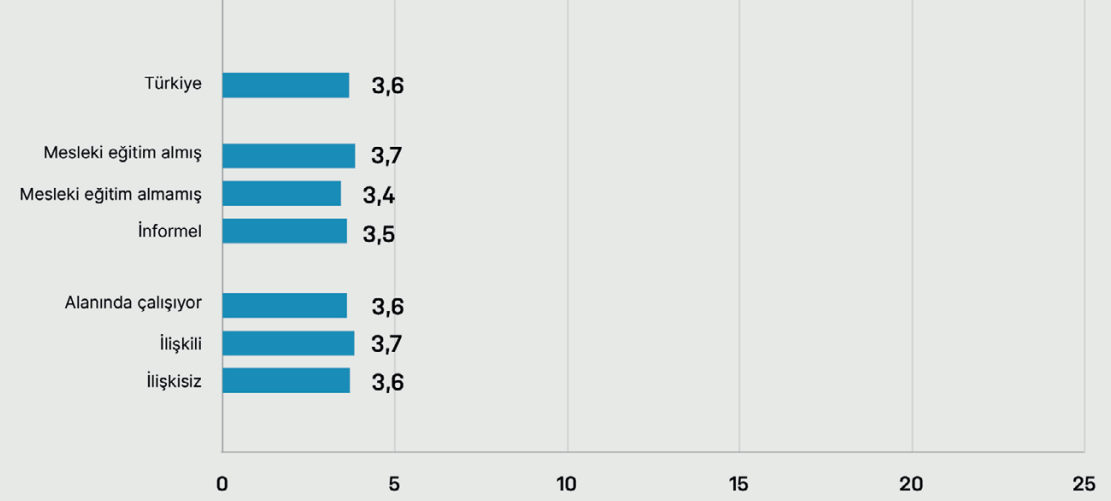
Gelecek Beklentisi (Yıl)



Gelecek beklentisi, bazı sosyo-demografik kümelerde farklılıklar gösteriyor. Gençler için gelecek biraz daha uzaktaki bir kavramken, yaşlandıkça bu vade kısalıyor. Genel olarak erkeklerin gelecek beklentisi, kadınlara göre daha uzun. Eğitim seviyesinin yükselmesiyle de gelecek beklentisi uzuyor. Öğrenciler haricinde işgücünde bulunmayan kesimlerin gelecek öngörülleri daha kısayken, beyaz yakalı çalışanların gelecek beklentisi mavi yakalılara göre biraz daha uzun.

Gelecek beklentisi mesleki eğitim alıp almama durumu ile çalışma biçimlerine göre de çok büyük farklarla birbirinden ayırmıyor. Mesleki eğitim almış olan kişilerin gelecek beklentisinin çok az farkla da olsa daha uzun olduğu görülüyor.

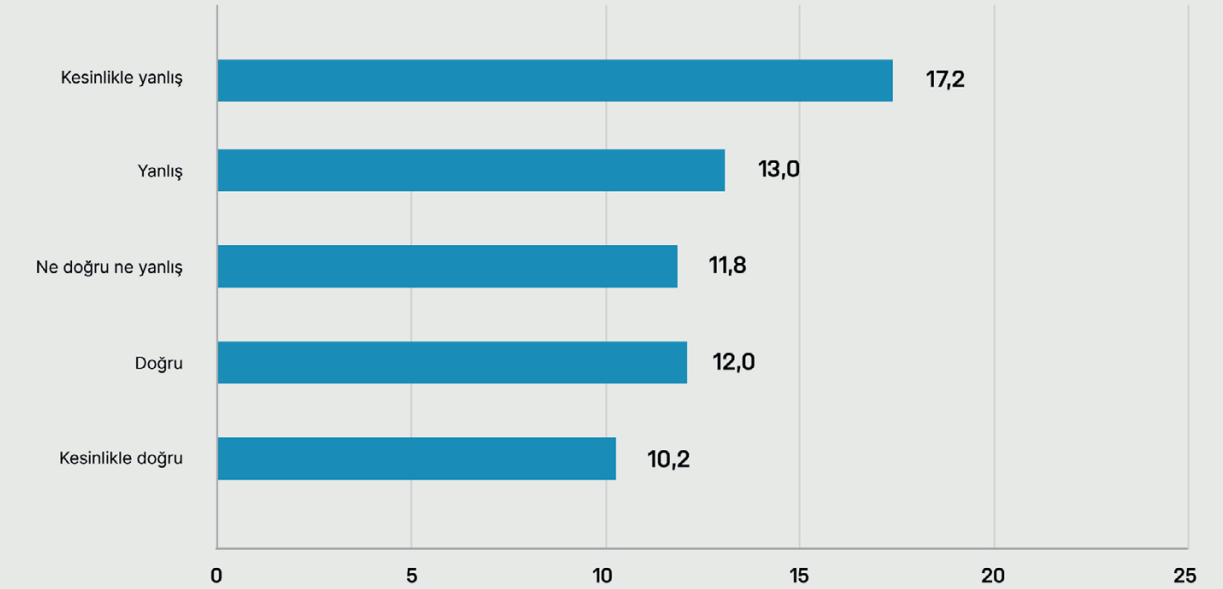
Gelecek Beklentisi (Yıl)



Teknolojik gelişmelere uyum sağlama konusundaki kaygı düzeyi de gelecek beklentisiyle ilişkili görünüyor. Bu kaygı düzeyi arttıkça gelecek beklentisi kısalıyor. Yani, teknolojik gelişmelere uyum sağlama konusunda kaygı taşıyanlar için gelecek daha kısa vadeliyken, bu kaygı taşımayanlar için gelecek daha uzun vadeli tahayyül ediliyor.

Gelecek Beklentisi (Yıl)

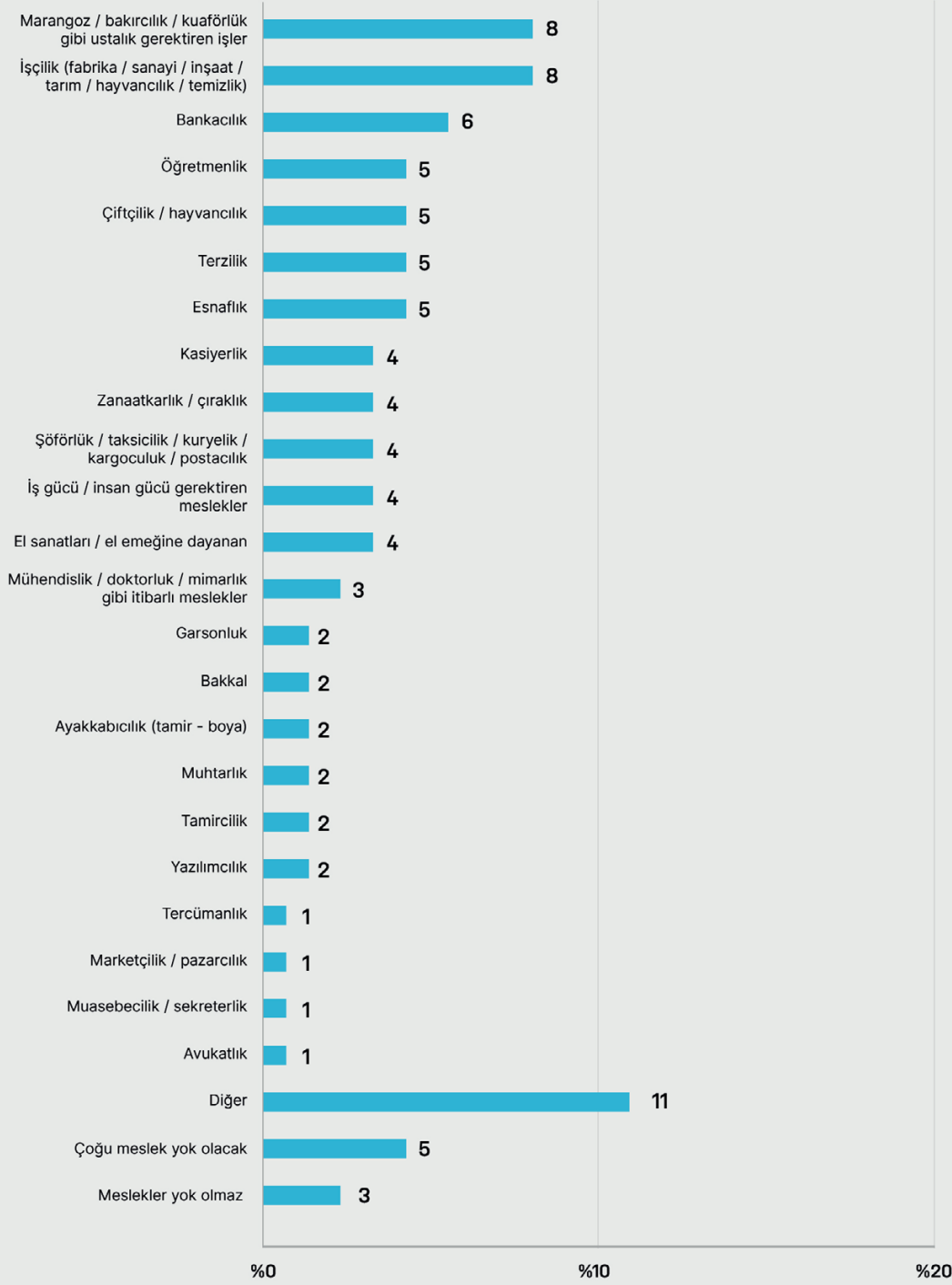
Teknolojik Gelişmelere Uyum Sağlamak Konusunda Zorlanabilirim



EĞİTİM HAYATINDA BEKLENTİLER VE GELECEK ÖNGÖRÜLERİ

Geleceğin Meslekleri

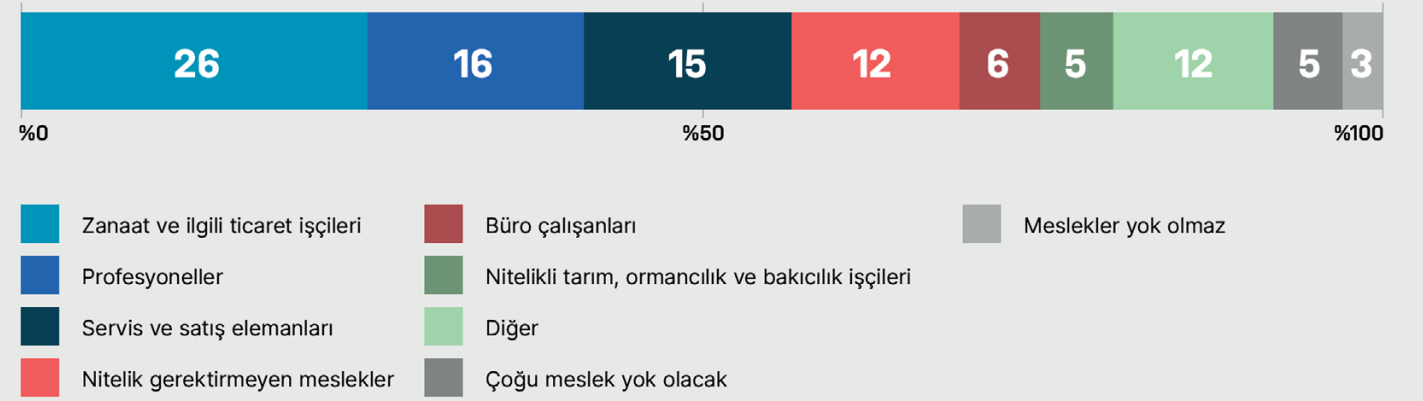
Sizce Yakın Gelecekte Hangi Meslekler Hayatımızda Olmayacak? (Açık Uçlu)



Görüştüğümüz kişilerin yüzde 89'u "Sizce yakın gelecekte hangi meslekler hayatımızda olmayacak?" sorusunda herhangi bir mesleği işaret ediyor. Yakın gelecekte hayatımızda olmayacağı düşünülen mesleklerde marangoz/bakırcılık/kuaförlük gibi ustalık gerektiren işler ve işçilik (fabrika, sanayi, inşaat, tarım, hayvancılık, temizlik) öne çıkıyor.

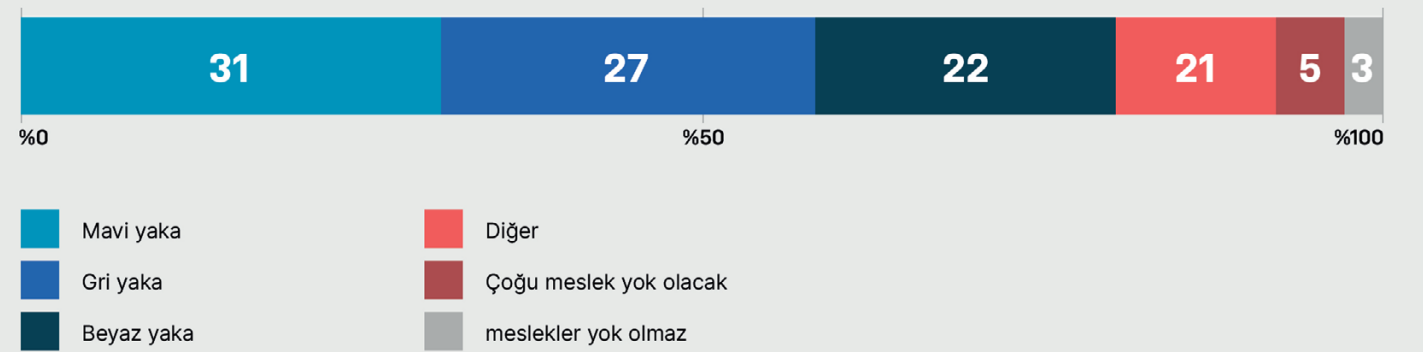
Bu meslekleri ILO'nun Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi'ne (ISCO) göre sınıflandırdığımızda, aşağıdaki tablo ortaya çıkıyor. Toplumun yüzde 26'sı yakın gelecekte zanaat ve ticaret işçilerinin yaptıkları mesleklerin ortadan kalkacağını düşünüyor. Toplumun yüzde 16'sı profesyonellerin, yüzde 15'i nitelik gerektirmeyen mesleklerin, yüzde 12'si büro çalışanlarının yaptıkları işlerin yakın gelecekte hayatımızda olmayacağını düşünüyor.

Sizce Yakın Gelecekte Hangi Meslekler Hayatımızda Olmayacak? (Açık Uçlu)



Bu meslekleri yaka renklerine göre yeniden sınıflandırdığımızdaysa, toplumun yüzde 31'inin mavi yakalı çalışanların, yüzde 27'si de gri yakalı çalışanların yaptıkları işlerin yakın gelecekte hayatımızda olmayacağını düşündüklerini görüyoruz. Buna karşın beyaz yakalıların yaptıkları işlerin yakın gelecekte hayatımızda olmayacağını düşünenlerin oranıysa yüzde 22 seviyesinde ölçülüyor.

Sizce Yakın Gelecekte Hangi Meslekler Hayatımızda Olmayacak? (Açık Uçlu)

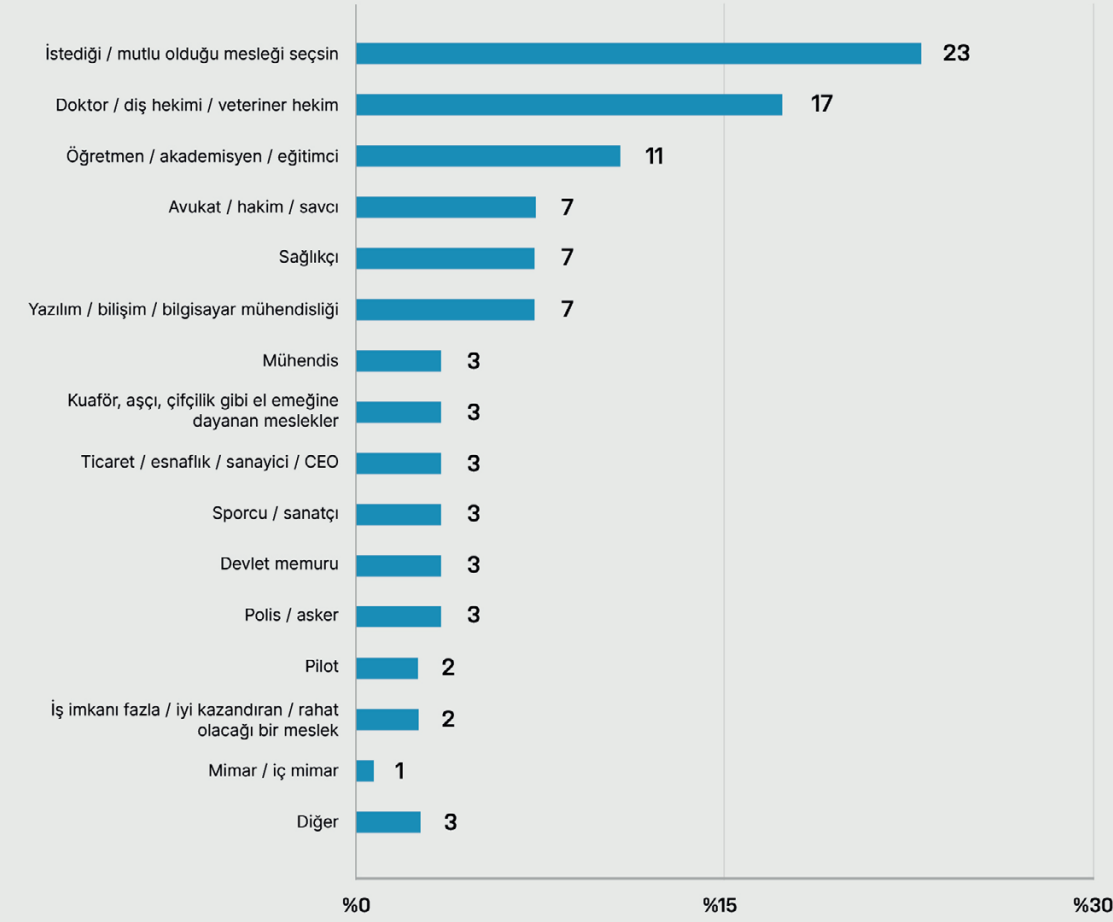


Görüştüğümüz kişilere gelecekte kendilerinin ya da çocuklarının hangi mesleği seçmesini istedikleri açık uçlu olarak sordüğümüzda, yüzde 77'si herhangi bir mesleğe işaret ediyor:

- İlk sırada yüzde 17 oranıyla doktor, diş hekimi, veteriner hekim gibi yakın gelecekte ortadan kalkması öngörülmemen ve itibarlı olduğu düşünülen beyaz yaka meslekler geliyor.

- Bunu yüzde 11 oranıyla öğretmen, akademisyen, eğitimci gibi meslekler takip ediyor.
- Çocuğunun istediği, mutlu olduğu mesleği seçmesini isteyenlerin oranı da yüzde 23. Türkiye'de neredeyse her 4 kişiden 1'inin çocuğunun mutlu olduğu mesleği seçmesini istemesinin ezber bozan bir bulgu olduğunu söyleyebiliriz.

Gelecekte Sizin veya Oğlunuzun / Kızınızın Hangi Mesleği Seçmesini İstersiniz? (Açık Uçlu)

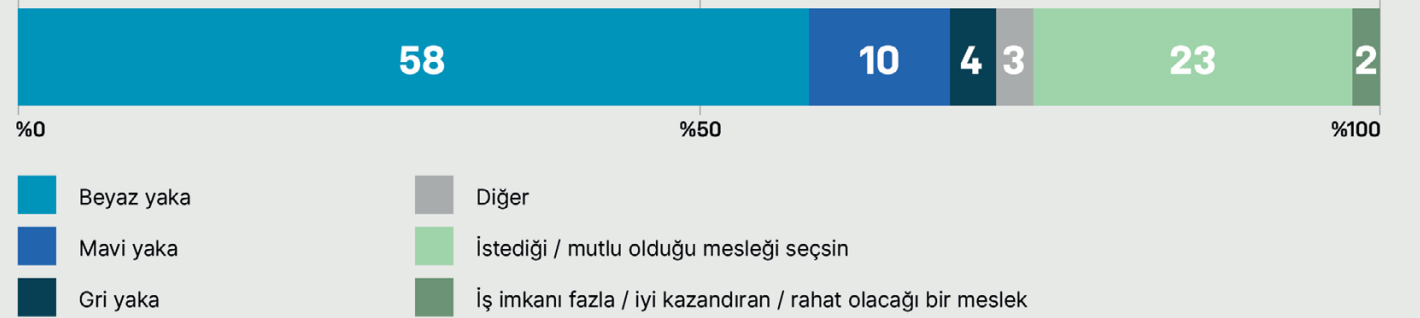


Bu meslekleri yine ILO'nun Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi'ne (ISCO) göre sınıflandırdığımızda, aşağıdaki tablo ortaya çıkıyor. Buna göre toplumdaki her 2 kişiden 1'i oğlunun veya kızının gelecekte bir profesyonel olarak çalışmasını istiyor. Oğlunun/kızının teknisyen ve profesyonel yardımcısı olarak çalışmasını isteyenlerin oranı yüzde 7'ye, zanaat ve ticaret işçisi olarak çalışmasını isteyenlerin oranı da yüzde 7 seviyesinde ölçülüyor. Toplumun yüzde 6'sı çocuğunun gelecekte servis ve satış elemanı olarak, yüzde 3'ü de büro çalışanı (büyük oranda devlet memuru) olarak çalışmasını istiyor.

Gelecekte sizin veya oğlunuzun / kızınızın hangi mesleği seçmesini istersiniz? (açık uçlu)



Gelecekte Sizin veya Oğlunuzun / Kızınızın Hangi Mesleği Seçmesini İstersiniz? (Açık Uçlu)



Toplumun yüzde 58'i çocuğunun gelecekte beyaz yakalı olmasını istiyor.

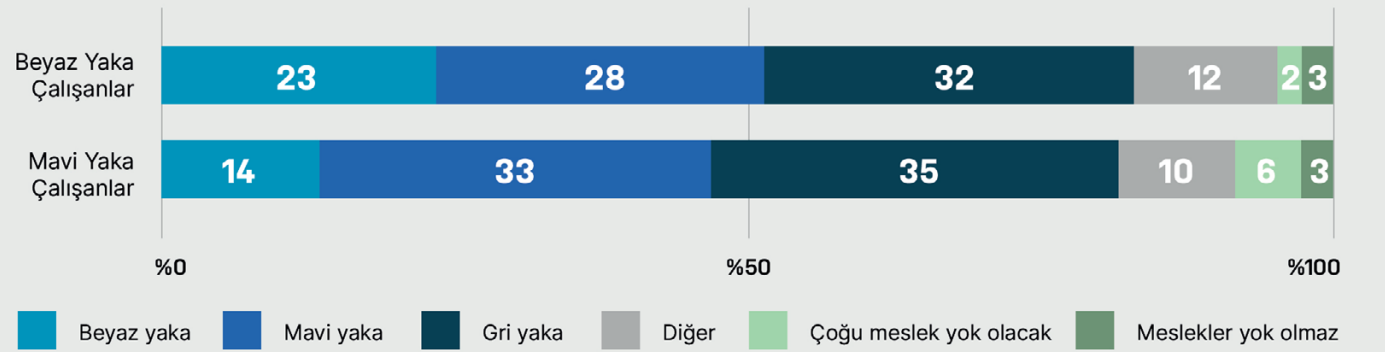
Bir sonraki adımda bu sınıfları yaka renklerine göre yeniden sınıflandırdığımızdaysa, toplumun yüzde 58'inin oğlunun/kızının gelecekte beyaz yakalı, yüzde 10'unun mavi yakalı, yüzde 4'ünün de gri yakalı olarak çalışmasını istediğini görüyoruz. Bunun dışında toplumun yüzde 23'ü çocuğunun istediği ve mutlu olduğu bir mesleği seçmesi gerektiğini düşünüyor.

Mavi yakalılarda mavi yakalı mesleklerin yakın gelecekte ortadan kalkacağı algısı daha yüksek.

Şimdi de yakın gelecekte hayatımızda olmayacağı öngörülen meslekler ile ebeveynlerin çocukları için hayal ettikleri meslekleri çalışma türlerine göre inceleyelim.

Beyaz yakalıların yüzde 28'i mavi yakalı mesleklerin yakın gelecekte hayatımızda olmayacağını düşünüyor. Bu oran mavi yakalıları arasındaysa yüzde 33 seviyesinde. Mavi yakalılarda gri yakalı mesleklerin ortadan kalkacağını düşünenlerin oranı da beyaz yakalılarda olduğundan 3 puan daha yüksek.

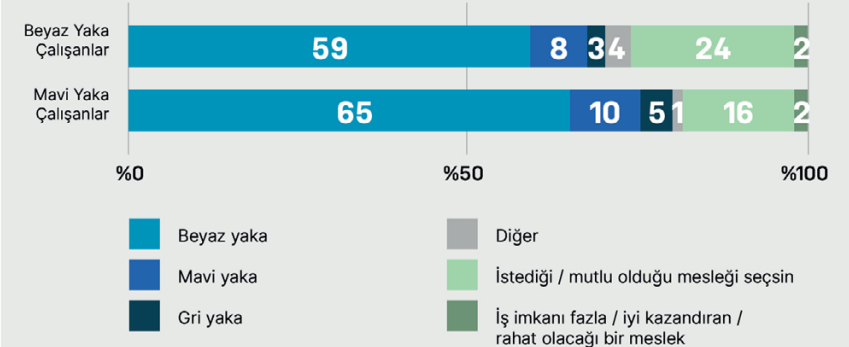
Sizce Yakın Gelecekte Hangi Meslekler Hayatımızda Olmayacak? (Açık Uçlu)



Mavi yakalılar çocuklarının beyaz yakalı olmasını beyaz yakalılara göre daha çok istiyor.

Beyaz yakalıları arasında çocuklarının istediği ve mutlu olduğu mesleği seçmesini isteyenlerin oranı mavi yakalıları göre daha yüksek. Bununla birlikte beyaz yakalıların yüzde 59'u, mavi yakalılarınsa yüzde 65'i çocuğunun gelecekte beyaz yakalı olmasını istiyor. Mavi yakalı çalışanların yüzde 10'u çocuğunun mavi yakalı, yüzde 5'i de gri yakalı olmasını istiyor.

Gelecekte Sizin veya Oğlunuzun / Kızınızın Hangi Mesleği Seçmesini İstersiniz? (Açık Uçlu)

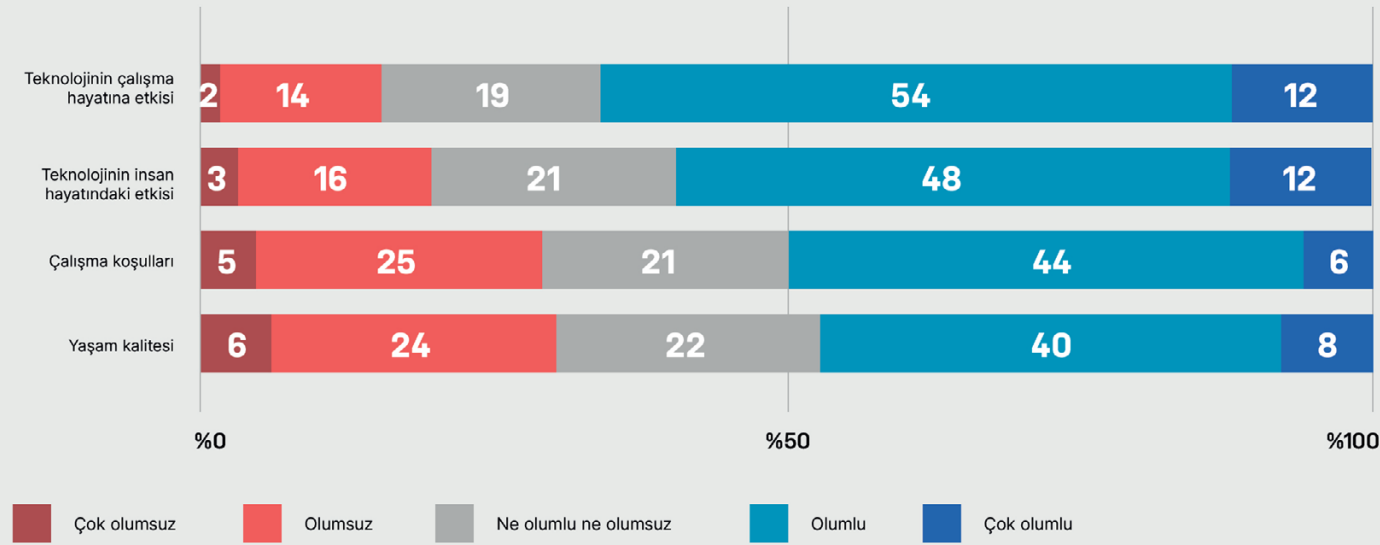


EĞİTİM HAYATINDA BEKLENTİLER VE GELECEK ÖNGÖRÜLERİ

Gelecek Öngörüler

Görüştüğümüz kişilere geleceğe dair öngörüler sorulduğunda, teknolojinin çalışma hayatına ve insan yaşamına etkisinin olumlu yansıtacağı düşünülüyor. Buna karşın her 5 kişiden 1'i teknolojinin insan hayatına olumsuz etkisi olacağını söylüyor. Toplumda her 2 kişiden 1'i gelecekte çalışma koşullarının olumlu yönde değişeceğini düşünüyor. Yaşam kalitesinin olumlu yönde değişeceğini düşünenlerin oranı yüzde 50 seviyesinin altında kalıyor.

Aşağıdaki Konuların Önümüzdeki 10 Yıl İçerisinde Ne Yönde Değişeceğine Dair Tahminlerinizi Paylaşabilir Misiniz?

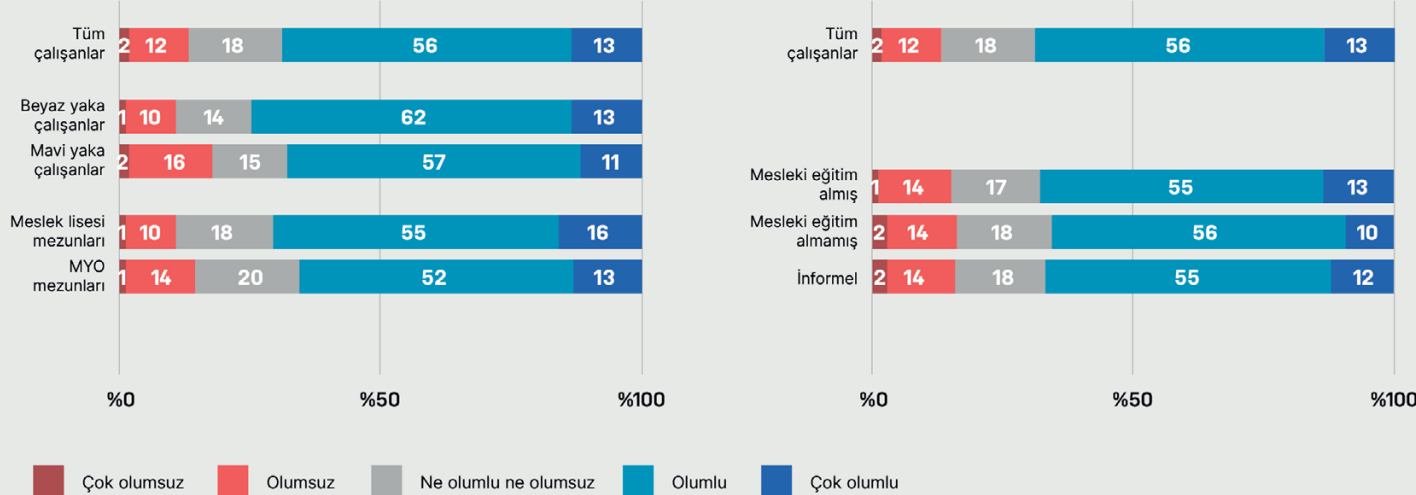


Gelecek 10 yılda teknolojinin çalışma hayatına olumlu katkısı olacağı algısı beyaz yakalı çalışanlarda mavi yakalı çalışanlarda olduğundan daha yüksek. Mavi yakalı çalışanların yüzde 18'i teknolojinin çalışma hayatına olumsuz katkısı olacağını düşünüyor. Elbette bu algının üzerinde, teknoloji sebebiyle iş kaybı yaşayabilecek olma düşüncesinin etkisi de bulunuyor olabilir.

Meslek lisesi mezunlarında teknolojinin çalışma hayatına olumlu katkısı olacağı algısı da Türkiye ortalamasının üzerinde ölçülüyor.

Gelecek 10 yılda teknolojinin çalışma hayatına etkisinin olumlu mu yoksa olumsuz mu olacağı görüşü üzerinde mesleki eğitim alma durumunun kayda değer bir etkisi bulunmuyor. Bu konuda çalışan kesimler arasında ortak bir kanaatin varlığından söz edilebilir.

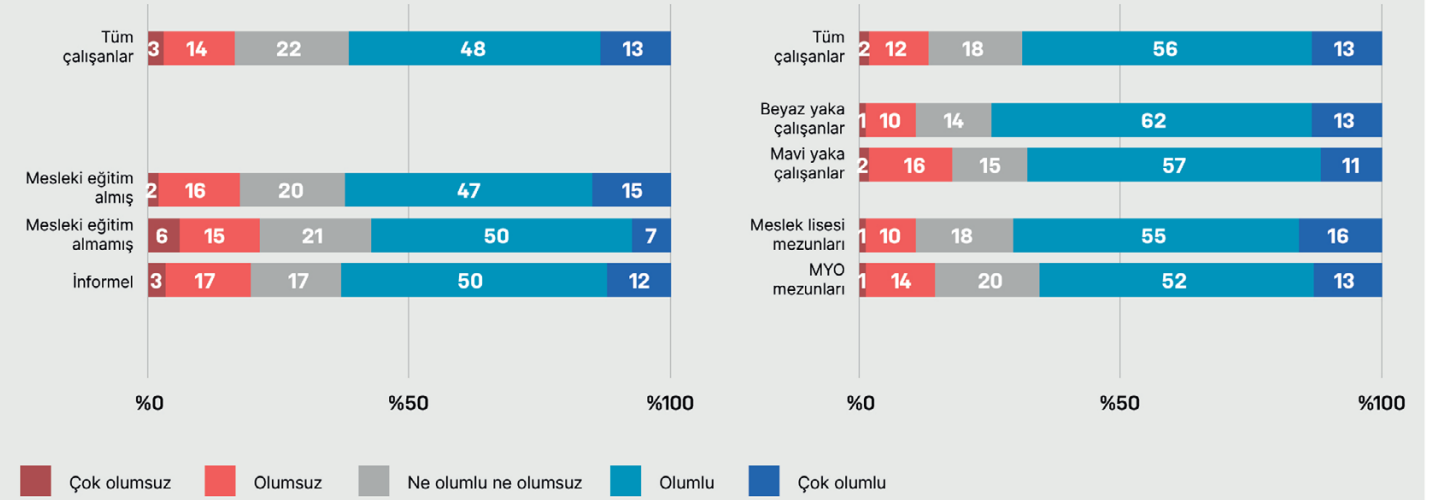
Gelecek 10 Yılda: Teknolojinin Çalışma Hayatına Etkisi



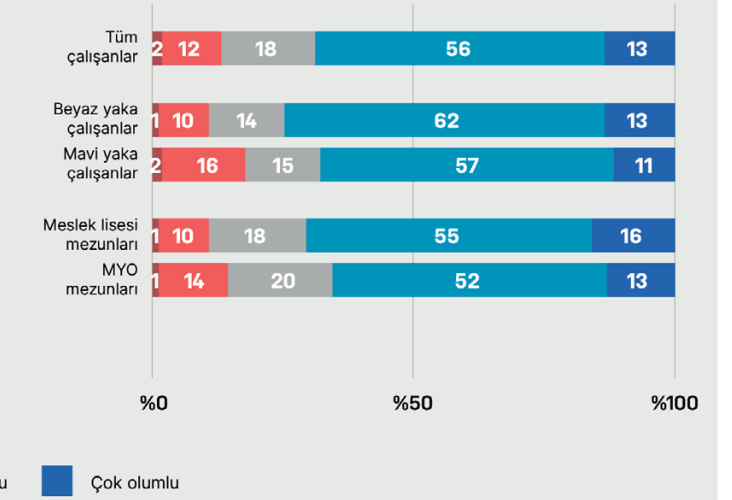
Gelecek 10 yılda teknolojinin insan hayatına etkisinin olumlu olacağı görüşüyse mesleki eğitim almış olanlar ile mesleğini informal biçimde edinmiş olanlarda daha yüksek. Mesleki eğitim almamış kişilerin yüzde 21'i gelecek 10 yılda teknolojinin insan hayatına olumsuz etkisi olacağını düşünüyor.

Gelecek 10 yılda çalışma koşullarının olumlu yönde değişeceği görüşü beyaz yakalı çalışanlarda, mavi yakalılarda olduğundan daha yüksek. Beyaz yakalıların yüzde 11'i, mavi yakalıların yüzde 18'i gelecek 10 yılda çalışma koşullarının olumsuz yönde değişeceğini düşünüyor.

Gelecek 10 Yılda: Teknolojinin İnsan Hayatına Etkisi

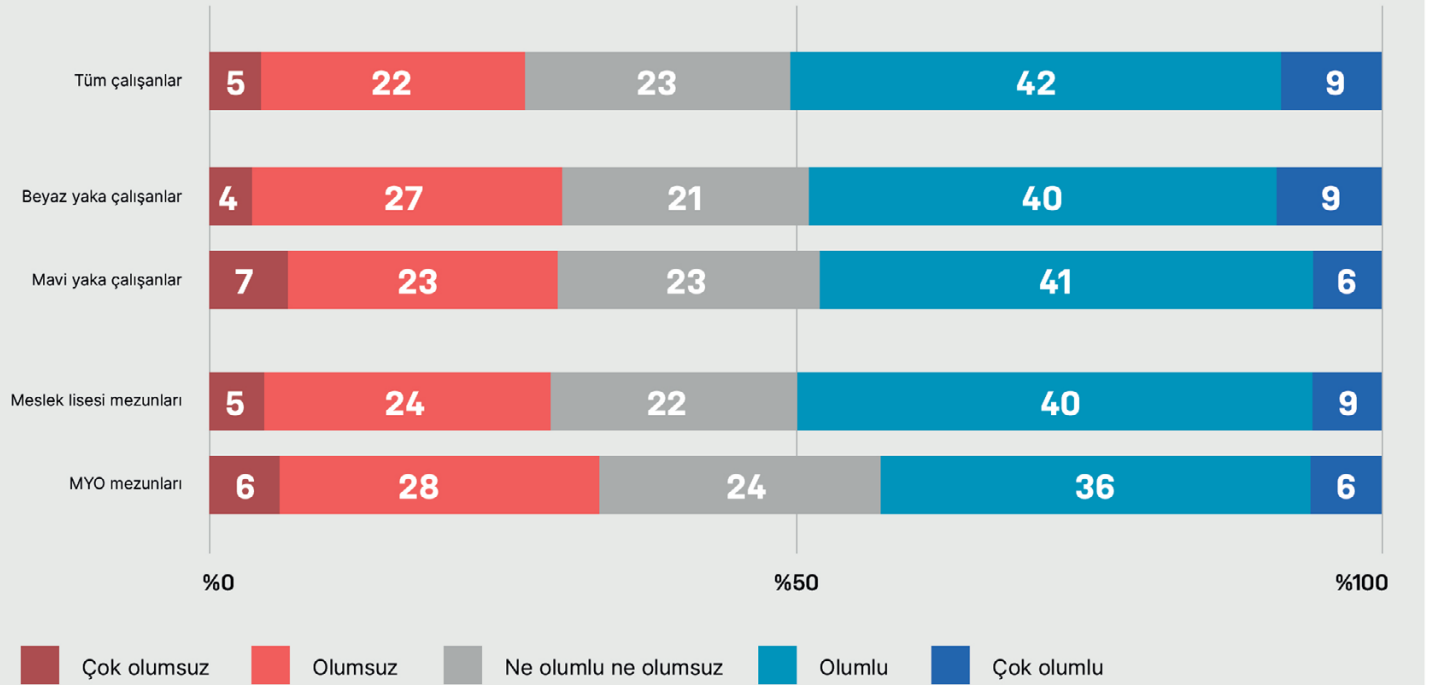


Gelecek 10 Yılda: Çalışma Koşulları



Yaşam kalitesi konusundaysa daha benzer görüşlerin varlığından söz edilebilir. Beyaz yakalılar ile mavi yakalıların gelecek 10 yılda yaşam kalitesinin ne yönde değişeceğine yönelik algıları birbirine oldukça benzer ve bu Türkiye ortalamasından da çok farklılaşmıyor.

Gelecek 10 Yılda: Yaşam Kalitesi



BİRİNCİ KISIM

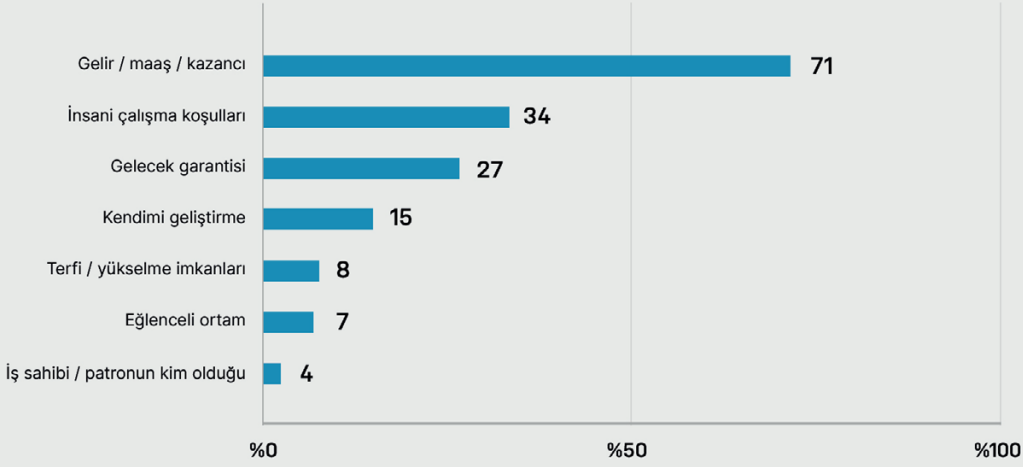
Meslek Hayatına Dair Algı ve Tutumlar

Çalışma Hayatından Beklentiler

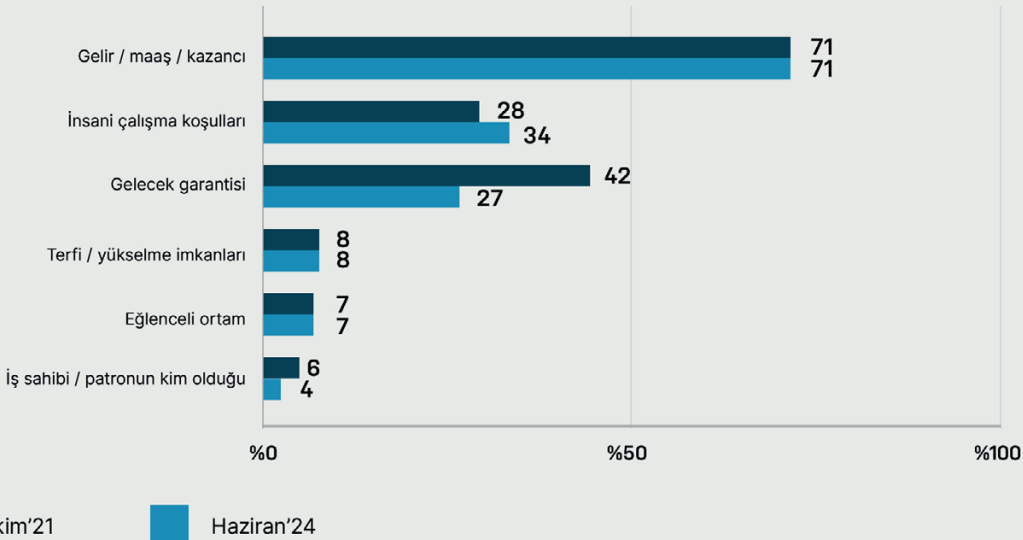
“İş konusunda sizin için en önemli 2 unsur hangileridir?” sorusu sorulduğunda çoğunluğun gelir ve kazanç seçeneğini tercih ettiklerini görebiliyoruz. Her 10 kişiden 7’si için en önemli unsur gelir ve kazanç oluyor. Bunu yüzde 34 oranıyla insani çalışma koşulları, yüzde 27 oranıyla gelecek garantisi takip ediyor. Toplumun yüzde 15’i kendini geliştirmeyi önceliyor.

Araştırma bulgularına bakıldığında KONDA Ekim’21 Barometresi ile Haziran’24 verilerinin arasında çok büyük farklar olmadığı görülüyor. Gelecek garantisi diyenlerin oranı azalırken, insani çalışma koşullarını önceleyenlerin oranı son 3 yılda 6 puan yükselmiş görünüyor.

İş Konusunda Sizin İçin En Önemli 2 Unsur Hangileridir?



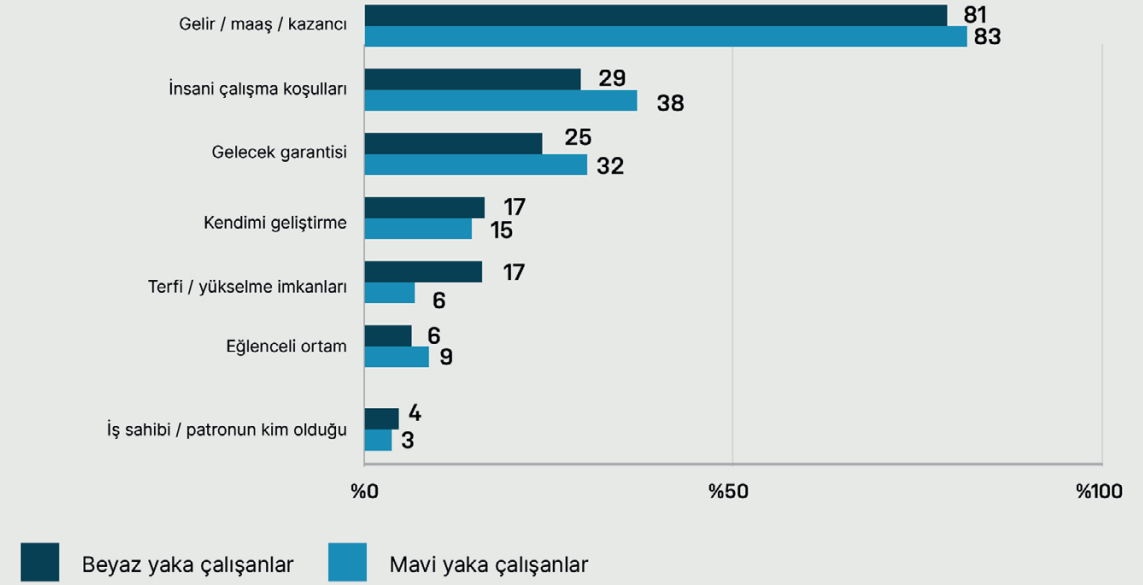
İş Konusunda Sizin İçin En Önemli 2 Unsur Hangileridir?



Mavi yakalılarda insani çalışma koşulları ile gelecek garantisi daha çok önceleniyor.

Mavi yakalılarda iş konusunda en önemli unsurun gelir, maaş ve kazanç olduğunu söyleyenler, beyaz yakalılardan sadece 2 puan daha fazlayken, insani çalışma koşullarının en önemli unsur olduğunu söyleyenler yüzde 38 ile beyaz yakalılardan 9 puan daha fazla oluyor. Beyaz yakalıların gelecek garantisi diyenlerin oranı yüzde 25 iken, mavi yakalıların bu oran yüzde 32 oluyor. Buna karşın beyaz yakalıların en önemli unsur olarak görülenlerden biri terfi/yükselme imkanları oluyor.

İş Konusunda Sizin İçin En Önemli 2 Unsur Hangileridir?



Derinlemesine görüşmelerde de öğrenciler ve çalışanların düzenli, istikrarlı iş arayışları öne çıkıyor. Staj deneyimi de olan mesleki öğrenciler, çalıştıkları ortamda güven, düzen, samimiyet gibi insan ilişkilerini beklentileri olarak öne çıkarıyorlar:

Soru:

(...) Bir işyerinde ideal bir iş, sizin için nasıl olmalı? Ya da ideal bir işyeri sizin açınızdan nasıl tanımlanabilir?

Cevap:

Benim için en önemli unsur düzenli olmasıdır. Öncelikle işin ve ortamın düzenli olması gerekir.

Soru:

Düzenli olmaktan tam olarak neyi kastediyorsunuz? Bu kavram oldukça geniş.

Cevap:

Düzenli olmaktan kastım, dağınık bir tarzın olmaması. Yani karmaşık ve düzensiz bir yapı benim tercih ettiğim bir çalışma ortamı değil.

Soru:

Hangi işler size dağınık geliyor? Dağınıklıktan kastınız nedir? Daha iyi anlayabilmem için soruyorum, örneğin mesai saatleriyle ilgili mi?

Cevap:

Mesai saatlerinin belirli olması önemli. Ek olarak, şahsen çalışan almayı tercih etmem, daima tek başıma çalışırım. Çünkü insanlara güvenmek zor oluyor. Özellikle ekonomik koşullar nedeniyle, çalışanlar verdiklerinizle yetinmiyor ve maaştan memnun kalmıyorlar. Bu durumu geçmişte defalarca deneyimledim. (A7)

İdeal bir iş ortamında, öncelikle çalışma arkadaşları benim için çok önemlidir. İş ortamındaki bireyler sorun çıkarmayacak, uyumlu kişiler olmalıdır. Ayrıca, hiyerarşik yapı da benim için önem taşır. Yani belirli bir ast-üst ilişkisi olmalıdır.

Örneğin, iş arkadaşlarının düzensiz olmaları, iş ortamındaki düzensizlikler benim için sorun teşkil eder. Bu tür durumlar iş ortamında sorunlara yol açar. (A4)

Çalışan kesimlerde “emeğinin karşılığını alamama” algısı çok güçlü bir şekilde karşımıza çıkıyor. Bir anlamda öğrencilerde gördüğümüz istikrarlı ve düzenli iş beklentisinin çalışan kesimlerde hayata geçemediğini görüyoruz:

“

Genel olarak Türkiye’de çalışmak istemezdim sanırım çünkü Türkiye’deki verdiğim emeğin karşılığını alamıyor olmak nedenlerinden birisi. Bu durumda insanlar, bizim neslimiz özellikle veya benden alt dönemlerdeki nesiller için çalışmak istemiyormuşuz artık veya örneğin “iş beğenmemek” olarak yorumlayabiliyorlar bu durumu. Ne derlerse desinler insan emeğinin karşılığını almıyorsa... Bugün çalışıyorum, çalışmadan önceki yaşam standartlarımı düşünüyorum, şu an sadece karnım güzel doyuyor, bu kadar yani ekstra olarak bugün kek kalıbı aldım. Çalışmıyor olsaydım almazdım bu kek kalıbını: bu kadar hayatımdaki farklılık. (C3)

İşverenlere göre de gençler, geleneksel olarak beyaz yakalılar ile özdeşleştirilen çalışma şartlarını ve sosyal pratikleri arzuluyorlar:

“

İnsanlar sadece iş bulmak istemiyor, kendilerine uygun, istediği şartları sağlayan iş istiyorlar. Daha iyi koşullarda çalışmak istiyorlar. (D1)

“

Genç işçilerin beklentileri farklı. Beyaz yakalının hayat şartlarını ve sosyal pratiklerini arzuluyorlar. Gençler arasında hayat tarzı farklılıkları kalkıyor. Babalarının, dedelerinin yaptıkları işleri yapmak istemiyorlar. (D4)

MESLEK HAYATINA DAİR ALGI VE TUTUMLAR

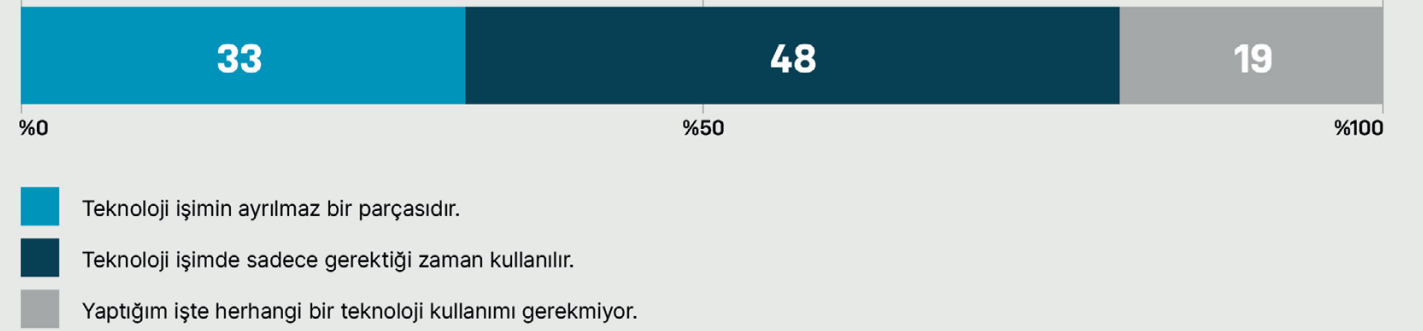
Meslekte Teknoloji Kullanımı

Raporumuzun bu bölümünde, görüştüğümüz kişilerin meslek hayatlarında teknoloji kullanımının boyutlarını inceleyeceğiz. Öncelikle mevcut iş kolundaki teknoloji kullanımı durumunu, ardından yapılan işteki teknoloji kullanımının geleceğine dair öngörülerini ve buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek işsizlik ihtimallerini Türkiye nüfusunun bakış açısından ele alacağız.

Her 5 kişiden 4’ü teknolojiyi yaptığı işte kullanıyor.

Öncelikle görüştüğümüz kişilere “Yaptığınız işte teknolojiyi ne kadar kullanıyorsunuz?” sorusunu sorduk. Bu soruya en yüksek oranda verilen yanıt yüzde 48 ile “Teknoloji işimde sadece gerektiği zaman kullanılır” oluyor. Teknolojinin işinin ayrılmaz bir parçası olduğunu belirtenlerin oranıysa yüzde 33. En az oranda söylenen cevapsa “Yaptığım işte herhangi bir teknoloji kullanımı gerekmiyor” oluyor. Başka bir deyişle görüştüğümüz kişilerin yüzde 81’i yaptığı işte teknolojiyi kullanıyor.

Yaptığınız İşte Teknolojiyi Ne Kadar Kullanıyorsunuz?



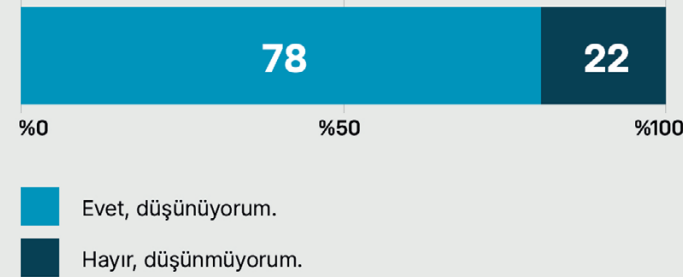
Her 5 kişiden 4’ü yaptığı işte gelecekte teknoloji kullanımının artacağını düşünüyor.

Görüştüğümüz kişilerin büyük bir kısmı yaptığı işte teknoloji kullanımının artacağını öngörüyor. Toplumun yüzde 22’lik bir kesimi ise yaptığı işte teknoloji kullanımının artmayacağını düşünüyor.

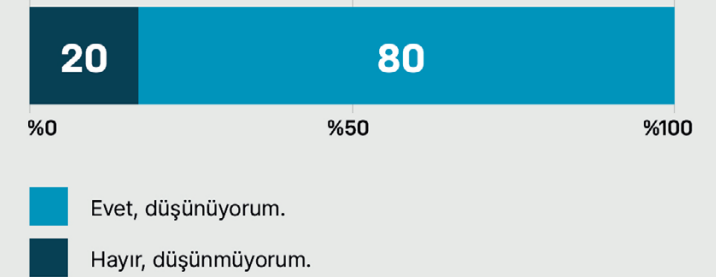
Her 5 kişiden 1’i artan teknoloji ile işini kaybedeceği düşünüyor.

“Teknoloji ve dijitalleşme nedeniyle şu an yapmakta olduğunuz işi kaybedeceğinizi düşünüyor musunuz?” sorusuna ise büyük bir çoğunluk “Hayır, düşünmüyorum” cevabını veriyor. Her 5 kişiden 1’i artan teknoloji ile işini kaybedeceği görüşünde.

Yaptığınız İşte Gelecekte Teknoloji Kullanımının Artacağını Düşünüyor Musunuz?

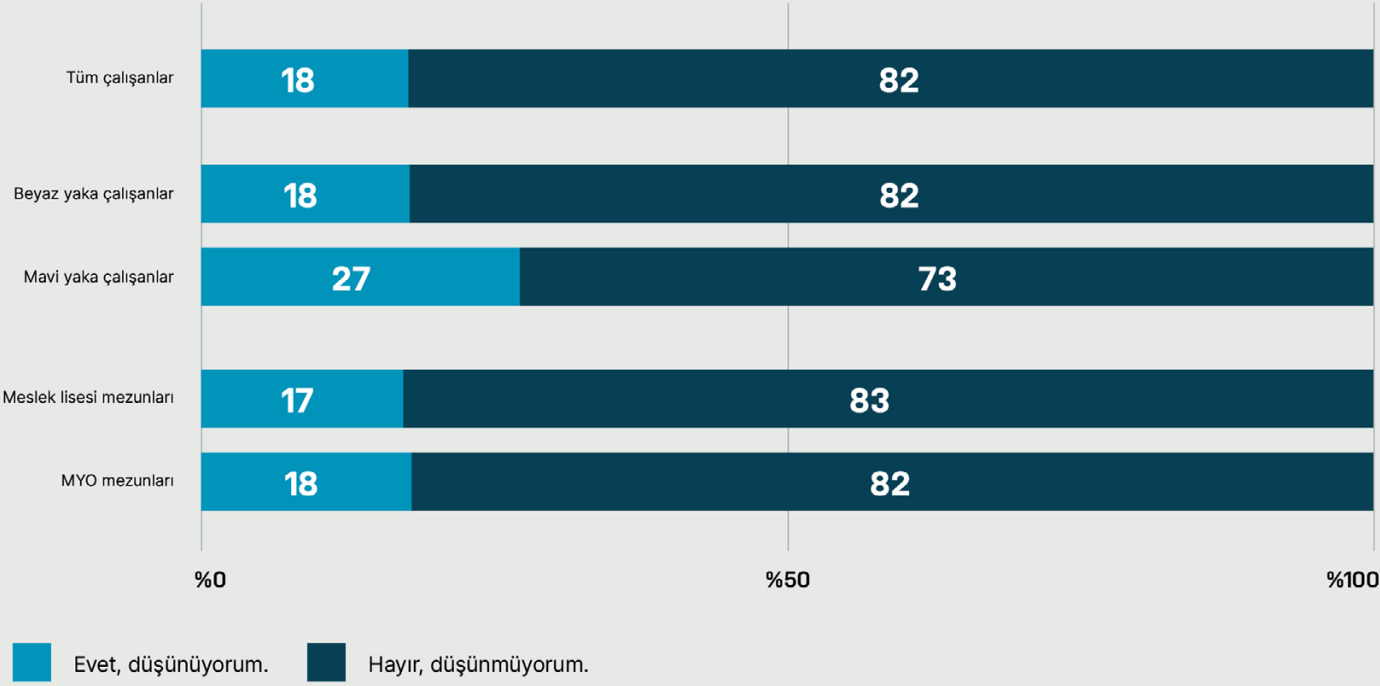


Teknoloji ve Dijitalleşme Nedeniyle Şu An Yapmakta Olduğunuz İş Kaybedeceğinizi Düşünüyor Musunuz?



Mavi yakalı çalışanlarda teknoloji ve dijitalleşme nedeniyle şu an yapmakta olduğu işi kaybedeceğini düşünenlerin oranı daha yüksek. Beyaz yakalılarda yüzde 18 olan bu oran mavi yakalılarda yüzde 27 oluyor. Meslek lisesi ve MYO mezunlarında bu oran tüm çalışanlarla aynı düzeyde.

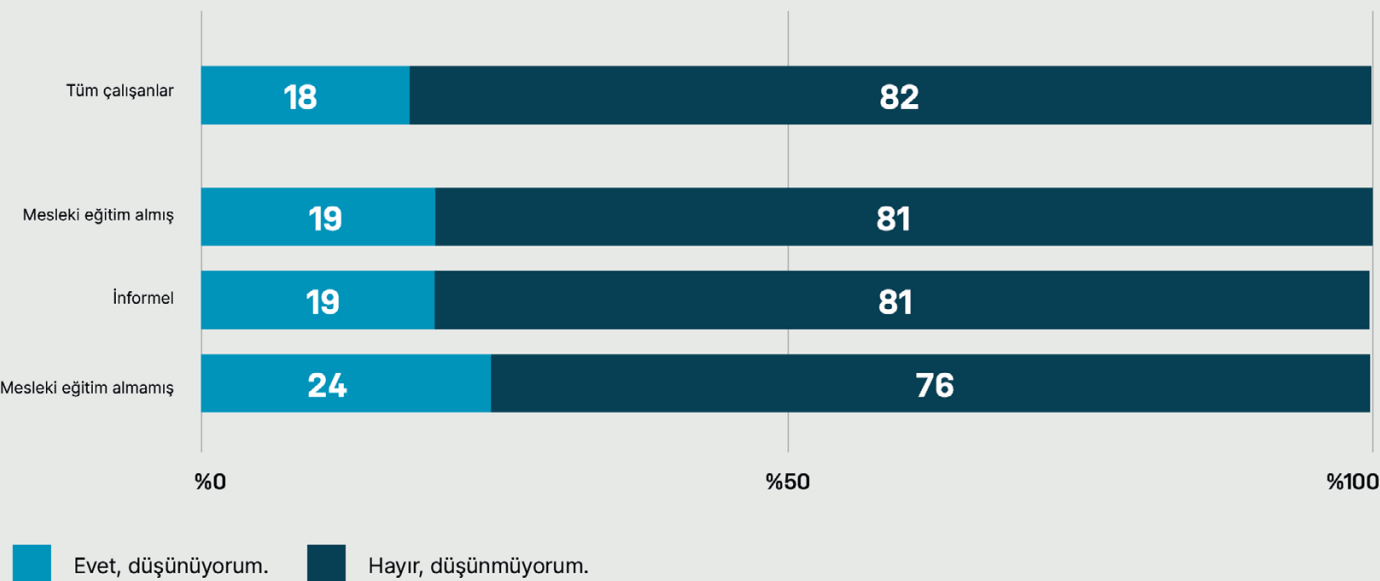
Teknoloji ve Dijitalleşme Nedeniyle Şu An Yapmakta Olduğunuz İş Kaybedeceğinizi Düşünüyor Musunuz?



Mesleki eğitim almamış her 4 kişiden 1'i dijitalleşme ile işini kaybedeceğini düşünüyor.

Teknoloji ve dijitalleşme nedeniyle şu an yapmakta olduğu işi kaybedeceğini düşünenlerin en çok bulunduğu kümelerden biri de mesleki eğitim almamış olanlar. Mesleki eğitim alanlar ile mesleğini informal biçimde edinenlerde yüzde 19 olan bu oran, mesleki eğitim almamış kişilerde yüzde 24 oluyor.

Teknoloji ve Dijitalleşme Nedeniyle Şu An Yapmakta Olduğunuz İş Kaybedeceğinizi Düşünüyor Musunuz?



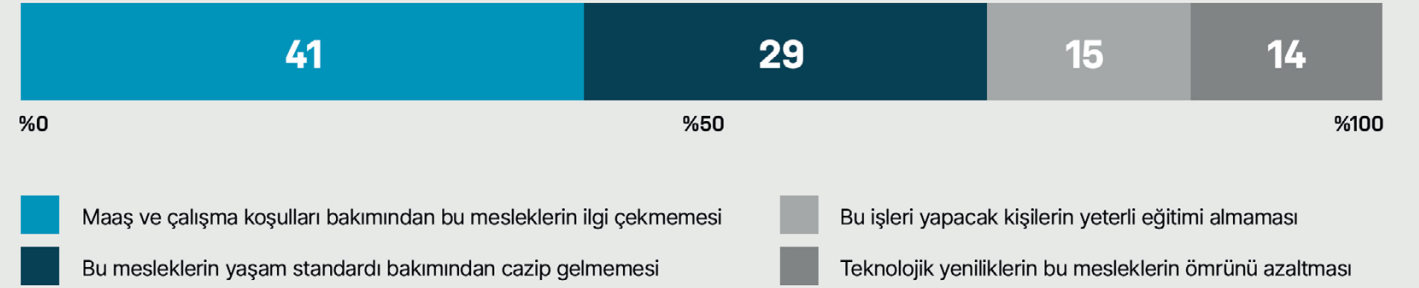
MESLEK HAYATINA DAİR ALGI VE TUTUMLAR

Ara Eleman Problemine Dair Tutumlar

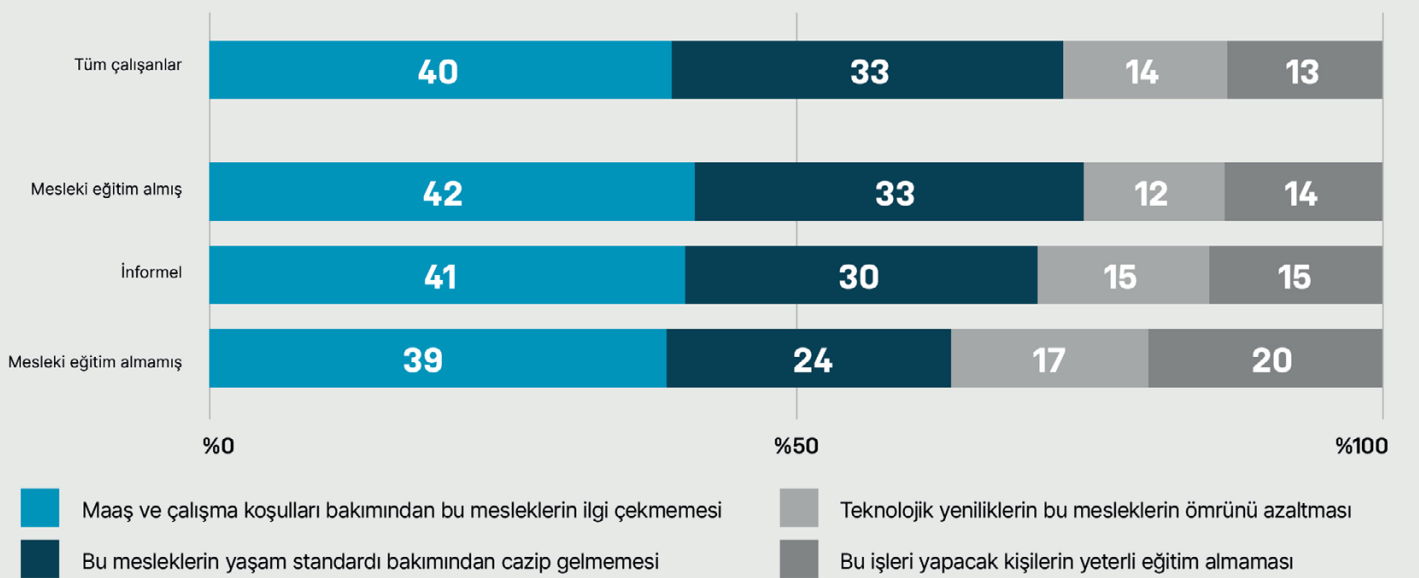
Her ne kadar araştırmamızda ara eleman problemini farklı bağlamlarda inceliyor olsak da görüştüğümüz kişilere yönelttiğimiz bir soruyla bu konudaki tutumları somutlaştırmayı hedefledik. Bunun için görüştüğümüz kişilere “Sizce bazı sektörlerin terzi, inşaat işçisi, kaynakçı gibi nitelikli emek gücü gerektiren işlerde elemanlar bulamamasının temel sebebi nedir?” sorusunu sorduk. Burada, ara eleman problemine dair sorduğumuz sorunun “yöneltici” bir soru olduğunu, ara eleman probleminin var olduğunun verili kabul edilerek görüştüğümüz kişilerin dört seçenekten birine yönelmelerinin amaçlandığını da belirtmeliyiz.

Araştırmamıza göre emek gücü gerektiren işlerde eleman bulanamamasının sebebi olarak en çok “Maaş ve çalışma koşulları bakımından bu mesleklerin ilgi çekmemesi”ne işaret ediliyor. Bunu yüzde 29 oranıyla “Bu mesleklerin yaşam standardı bakımından cazip gelmemesi” yanıtı takip ediyor. Toplumun yüzde 15'i bu işleri yapacak kişilerin yeterli eğitimi almamasına, yüzde 14'ü de teknolojik yeniliklerin bu mesleklerin ömrünü azaltmasına dikkat çekiyor.

Sizce Bazı Sektörlerin Terzi, İnşaat İşçisi, Kaynakçı Gibi Nitelikli Emek Gücü Gerektiren İşlerde Elemanlar Bulamamasının Temel Sebebi Nedir?



Sizce Bazı Sektörlerin Terzi, İnşaat İşçisi, Kaynakçı Gibi Nitelikli Emek Gücü Gerektiren İşlerde Elemanlar Bulamamasının Temel Sebebi Nedir?



Mesleki eğitim alma durumunun, bu konudaki algı ve tutumlar üzerindeki etkisi sadece mesleki eğitim almamış kişilerin nitelikli emek gücü gerektiren işleri yapacak kişilerin yeterli eğitim alamamalarını biraz daha fazla düşünmeleriyle sınırlı görünüyor. Mesleki eğitim almış ve mesleğini informal biçimde edinmiş kişilerde bu oran sırasıyla yüzde 14 ve yüzde 15 iken, mesleki eğitim almamış kişilerde yüzde 20 oluyor.

Burada farklı çalışma biçimlerinin bu konudaki algı ve tutumlar üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı da not düşülmelidir. Alanında çalışanlar ile ilişkili veya ilişkisiz bir işte çalışanların bu konudaki tutumları birbirinden kayda değer biçimde farklılaşmıyor.

Mesleki eğitim almamış olanlarda ara eleman probleminin kaynağı olarak teknolojinin etkisini gösterenlerin de daha yüksek olduğunu görüyoruz. Bu durum, mesleki eğitim almamış olmanın eksikliğini daha fazla hissettiklerini de gösteriyor.

Nitel araştırmada görüştüğümüz mesleki öğrencilerin zihninde üniversite sayısındaki artışın, emek piyasasında dengesizlikler yarattığına yönelik bir algı yer alıyor. “Herkesin üniversite okumasının” sosyo-kültürel bir dayatmaya dönüşmesi, üniversite diploması sahibi insanların işgücü piyasasına girdiklerinde daha yüksek çalışma standartları beklentileri, emek piyasasında dengesizlikler yaratıyor:

İşsizlik bence var, nasıl var? Şimdi ben şeye çok karşıyım, her yere üniversite yapılması bence çok saçma, hani her ilde üniversite olmamalı. Her ili geçtim, her ilçede de var. Ben çok karşıyım, ben kendim vakıf üniversitesinde okuyorum, özel üniversitede okuyorum, buna normalde karşıydım. Vakıf üniversitelerine artık karşı değil, çok memnunum, kendim gördüğüm için artık onu aştım. (B3)

Bir işte süreklilik sağlayarak tecrübe kazanamamak, emek piyasasında açığa neden olduğu algısı var.

Öğrencilerde de işverenlerde de gördüğümüz “gençlerin iş beğenmeme” algısı, bazı çalışanlarda da mevcut. İnsanların tembelliğe alışması, bir işte süreklilik sağlayarak deneyim kazanamaması sektörlerde açığa neden oluyor:

Soru:

Türkiye’de sizce işsizlik var mı, işsizliğin temel sebebi nedir?

Cevap:

Bence işsizlik oranlarının artmasında insanların bir miktar tembelliği de etkili. Şu anda iş imkanları mevcut, gerçekten iş var. Hatta benden şu an çalışan talep eden kişiler de var, ancak tecrübeli insan bulmak zor. Örneğin, biri beni iki gün önce aradı ve bir fabrikaya eleman aradığını söyledi. Fakat önerebileceğim tecrübeli biri yoktu. İnsanlar genellikle tecrübeli çalışan istiyor, yeni mezunlara ise talep az. Diğer yandan, tecrübeli kişiler zaten çalışıyor ve ücret beklentileri daha yüksek olduğu için işverenler bu ücretleri karşılayamıyor.

Soru:

Yani işverenlerin aradığı vasıflarla, emek piyasasındaki arzın vasıfları arasında bir fark var olduğu söylenebilir mi?

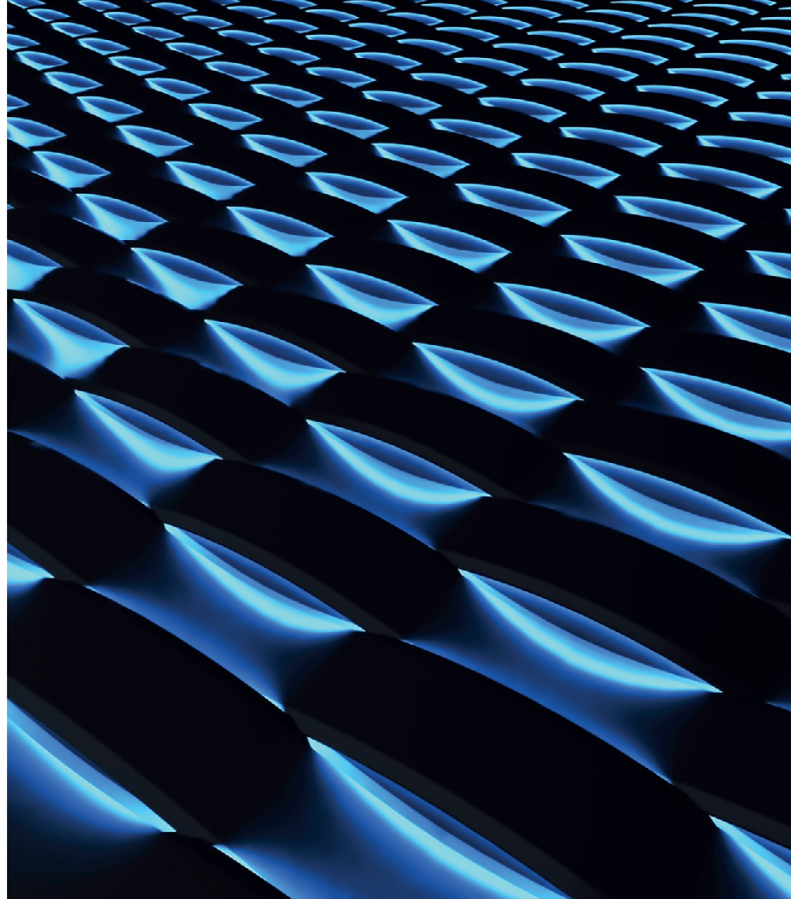
Cevap:

Var, doğrudur. (C6)

Çözüm ya meslek içi eğitim ya da ucuz işgücü.

Mevcuttaki ara eleman tanımını karşılayan işgücü yaşıyor ve birçok sektörde bu neslin yerini dolduracak genç ve nitelikli ara eleman ihtiyacı had safhada. Gençlerin değişen beklentileri ve arzuları sebebiyle emek piyasasında genç ve kalifiye ara eleman bulmak neredeyse imkânsız olduğu için işverenler ara elemanları işyerinde eğitmek ya da beklentileri daha az olan göçmen işçileri çalıştırmak durumunda kalıyor:

Türkiye’de insanlar iş beğenmiyor, bu sefer bulma şansınız da olmuyor. Ne yapıyoruz bu sefer? Yurtdışına çıkıyoruz, yurtdışından personel getirmek zorunda kalıyoruz, yani geliri düşük olan insanları buraya getirip bir garson maliyetine vermek zorunda kalıyoruz, çünkü personel bulamıyoruz, mecburuz buna. Artık niteliklerine bakmıyoruz personelin, amacımız kelle olsun, çünkü her yer öyle çalışıyor burada. Biz zaten kalifiye personel bulamadığımız için adamı seçme şansımız da yok, biz sadece “Masadaki boşu alan adam olsun” veya “İlgilenen adam olsun” diyoruz, “Onu biz eğitiriz, içerde biz eğitiriz” diyoruz. Tabii eğittikten sonra da bir şeyler öğrenmeye başladıktan sonra da para sistemine geçiyor parayla, başka bir otel daha fazla verdiği için oraya geçiyor; onlar bizden çalışıyor, biz onlardan çalışıyoruz. (D16)



BİRİNCİ KISIM

Teknoloji Kaynaklı İşsizliğe Dair Algı ve Tutumlar

Dijitalleşen dünyada ara eleman problemini incelerken, konunun dijitalleşme olan ilişkisini teknoloji kaynaklı işsizlik kavramı üzerinden ele aldık. Literatürde teknolojik işsizlik, teknoloji kaynaklı işsizlik ve teknolojik işsizlik kaygısı kavramlarıyla ele alınan mesele, “mekanik kas gücü” olarak makineleşmenin ve otomasyon sistemlerinin insanların iş süreçlerindeki rolünü azaltmalarından kaynaklanmaktadır.² Bu bağlamda yapısal bir işsizlik türü olan teknolojik işsizlik, literatürde çoğunlukla iş kaybı yaşayacak olmanın kaygı ve endişesi bağlamında ele alınmaktadır. Biz de araştırmamızda, kişisel deneyimler ve öngörüler üzerinden teknoloji kaynaklı işsizliği anlamlandırmayı hedefledik. Araştırmamızda “teknoloji” terimine başvururken de teknolojik işsizlik literatüründeki anlamında, yani makineleşme ve otomasyon sistemlerinin iş süreçlerindeki rolüne atıfla kullanıyoruz.

• Toplumun yüzde 35’i almış olduğu eğitimin yaptığı işte gelecekte yetersiz kalacağını düşünüyor.

• Teknolojik gelişmelere ayak uydurma ve teknolojinin gelişmesiyle performans olarak geri kalma öngörüsü epey düşük olsa da her 3 kişiden 1’i bunun kaygısını da yaşıyor.

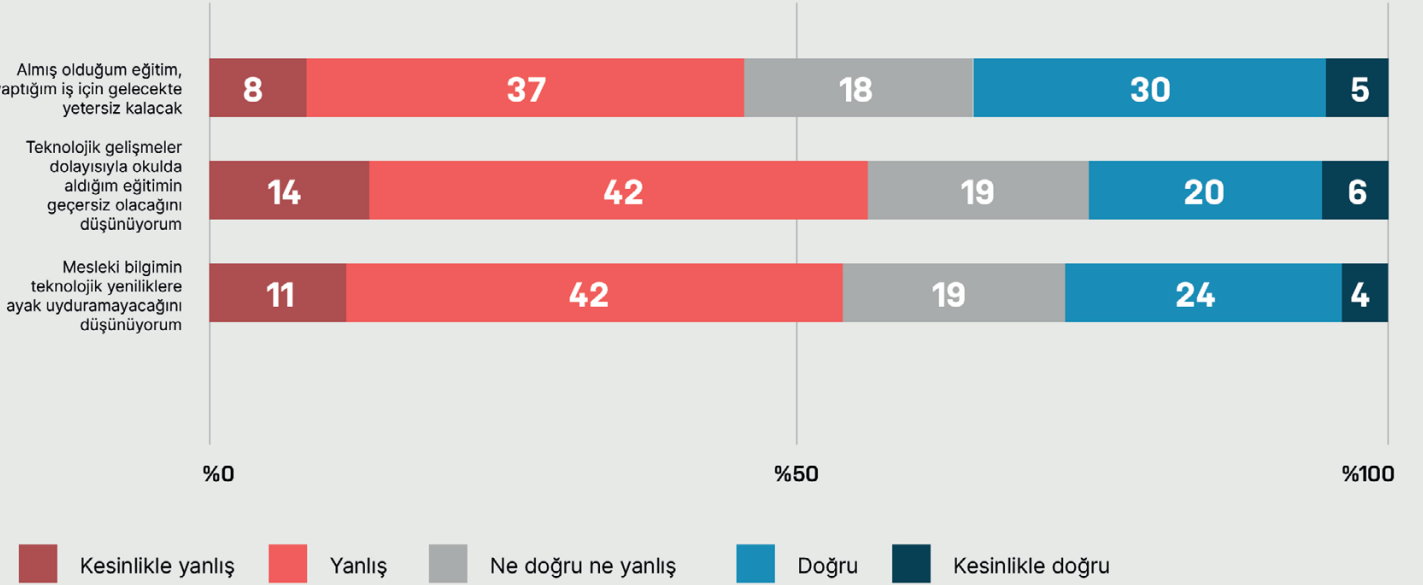
• Her 4 kişiden 1’i teknolojik gelişmeler dolayısıyla okulda aldığı eğitimin geçersiz olacağını düşünüyor.

• Her 5 kişiden 1’i teknolojik gelişmeler nedeniyle ileride işsiz kalabileceğini düşünüyor.

• Her 5 kişiden 1’i teknolojinin gelişmesiyle mesleğinin tamamen ortadan kalkacağını düşünüyor.

Eğitim ve Mesleki Bilginin Yetersizliğine Dair Algı

Eğitim ve Mesleki Bilgi Yetersizliği Algısı



Her 3 mavi yakalıdan 1’i almış olduğu eğitimin yaptığı iş için gelecekte yetersiz kalacağını düşünüyor.

Kişilerin halihazırda sahip oldukları eğitimin ve mesleki bilginin gelecekte yetersiz kalacağına dair algılarında belirgin farklar bulunuyor. Mavi yakalı çalışanlarda bu algı, beyaz yakalılarda olduğundan çok daha yüksek. Beyaz yakalıların yüzde 21’i almış olduğu eğitimin yaptığı iş için gelecekte yetersiz kalacağını düşünürken, bu oran mavi yakalılarda yüzde 34 oluyor.

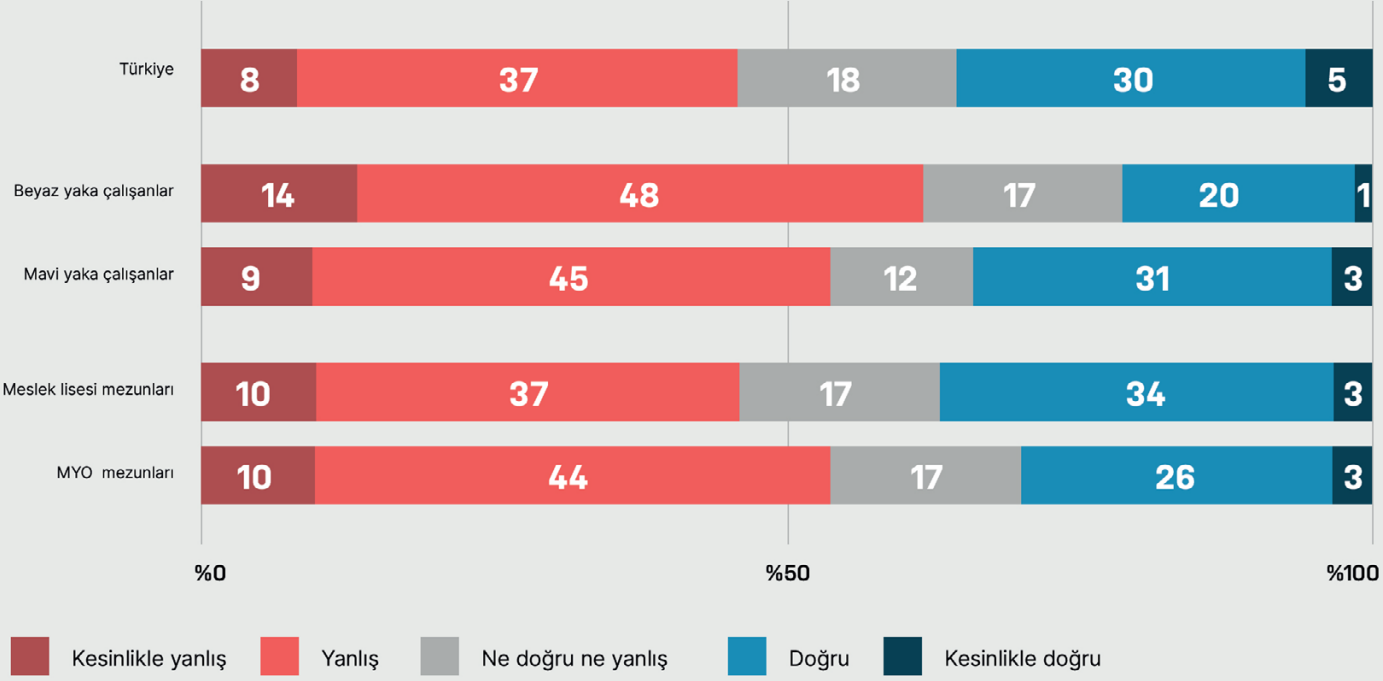
² M. Klimczuk-Kochańska, A. Klimczuk, “Technological Unemployment”, M. Odeon (ed.), *The SAGE Encyclo-pedia of World Poverty*, 2nd Edition, SAGE Publications, Thousand Oaks 2015, ss. 1510–1511

Meslek lisesi mezunlarının yüzde 37'si almış olduğu eğitimin yetersiz kalacağı görüşünde.

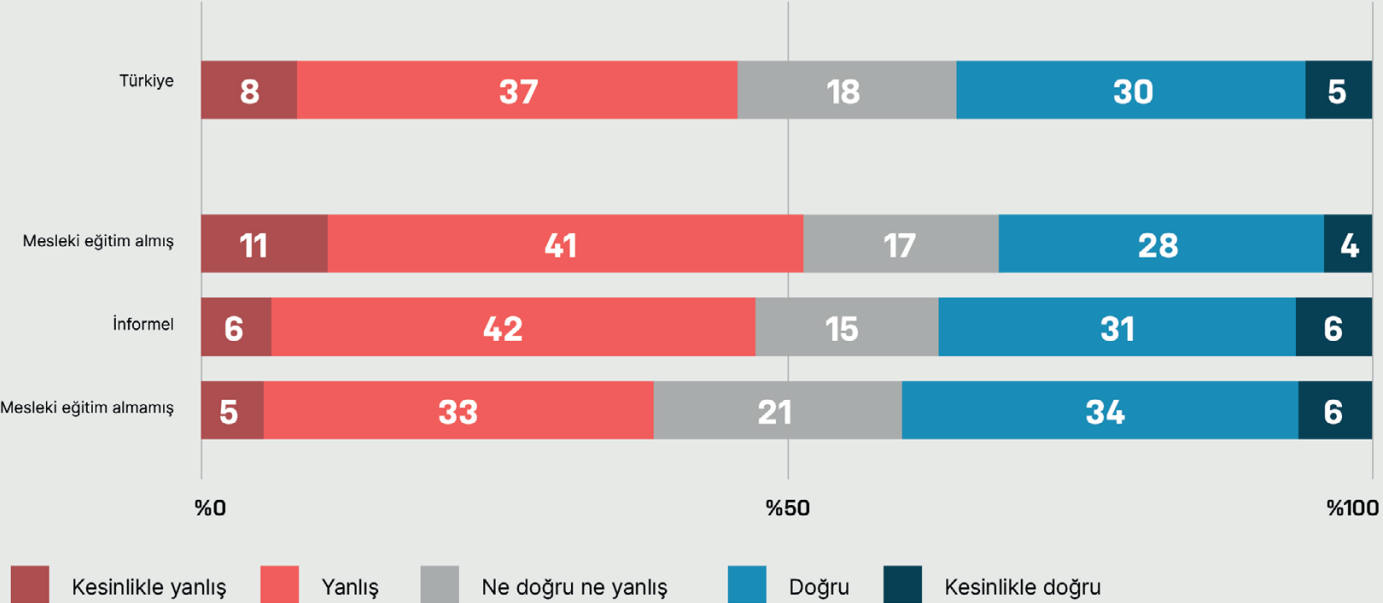
Meslek lisesi mezunlarındaysa aynı oran yüzde 37 oluyor. Aynı oran MYO mezunlarında yüzde 29 olarak ölçülüyor. Özellikle meslek lisesi mezunlarındaki bu algı, eğitimin yetersizliğinden kaynaklanan bir tutuma da işaret ediyor olabilir.

Mesleki eğitim almamış kişilerde de bu algı, mesleki eğitim almış kişilere göre daha yüksek. Mesleki eğitim almış olanların yüzde 32'si, mesleğini informal biçimde öğrenenlerin yüzde 37'si, mesleki eğitim almamış kişilerinse yüzde 40'ı almış olduğu eğitimin yaptığı iş için gelecekte yetersiz kalacağını düşünüyor. Burada mesleki eğitim almış olmanın önemi görülüyor.

Almış Olduğum Eğitim, Yaptığım İş İçin Gelecekte Yetersiz Kalacak



Almış Olduğum Eğitim, Yaptığım İş İçin Gelecekte Yetersiz Kalacak

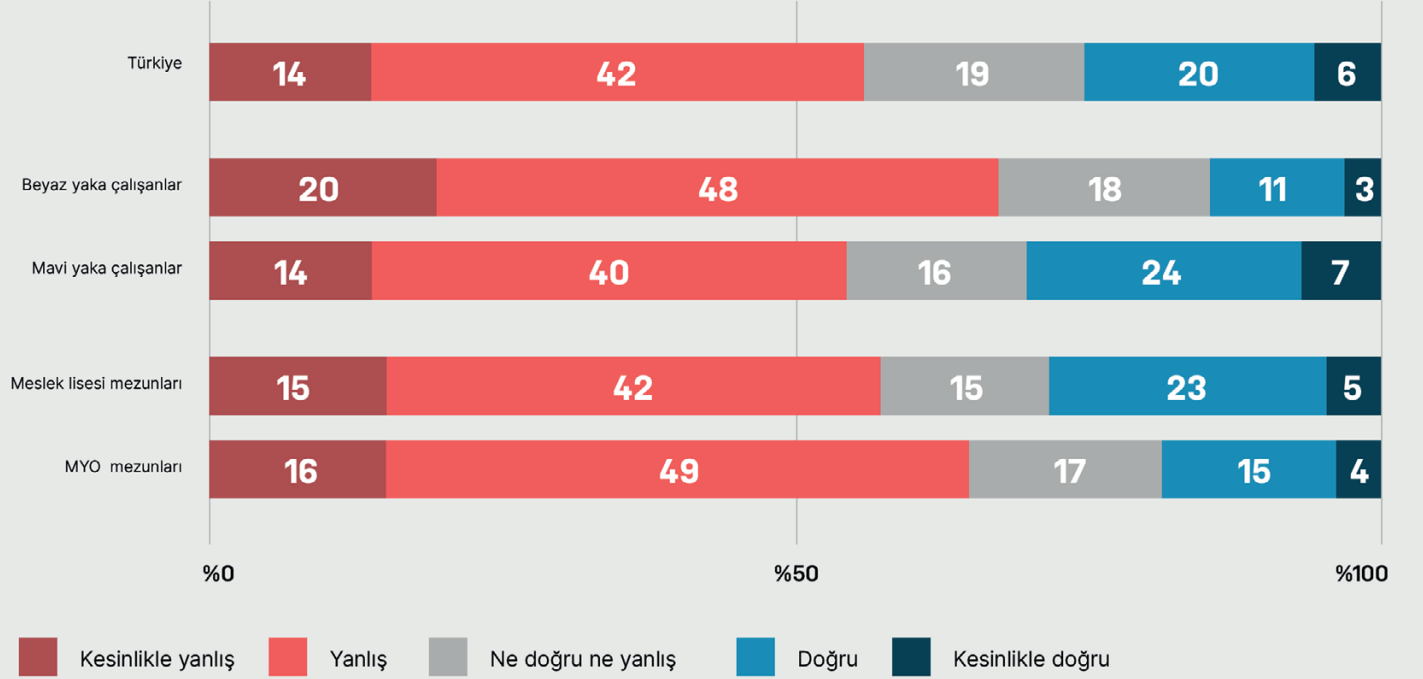


Her 10 meslek lisesi mezunundan 3'ü aldığı eğitimin teknolojik gelişmeler dolayısıyla geçersiz olacağını düşünüyor.

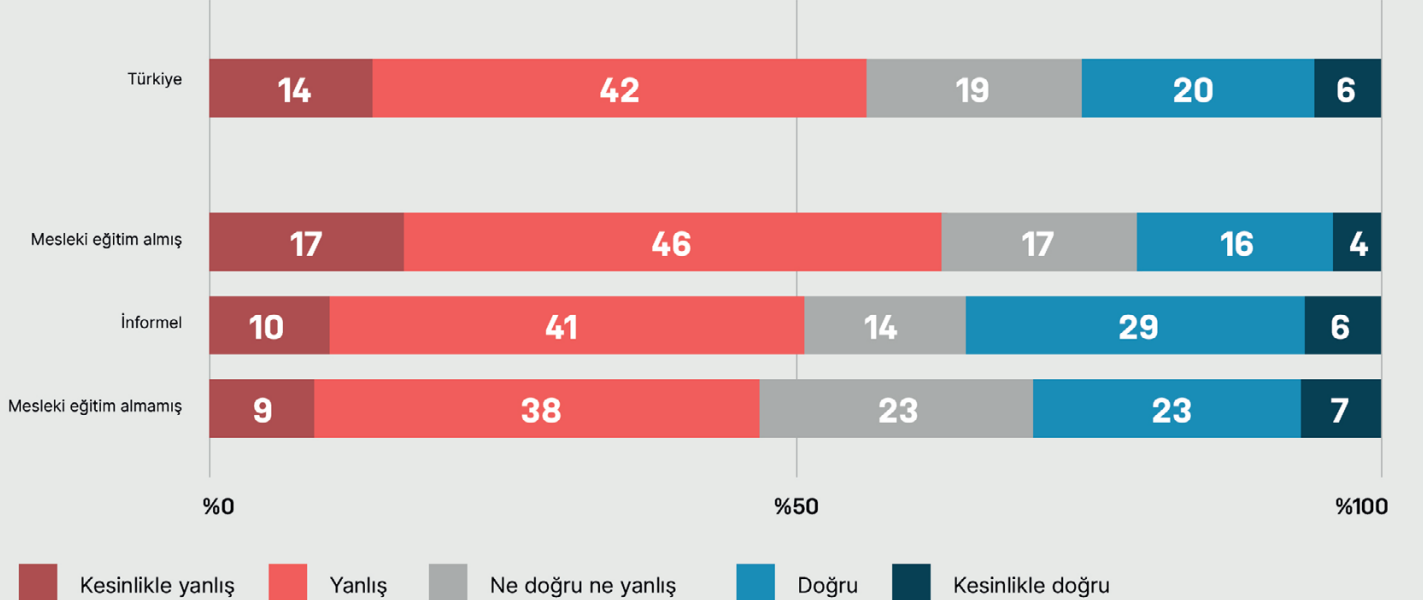
Teknolojik gelişmeler dolayısıyla okulda aldığı eğitimin geçersiz olacağını düşünenlerin oranı da mavi yakalı çalışanlar ile meslek lisesi mezunlarında daha yüksek.

Meslek lisesi mezunlarının yüzde 31'i aldığı eğitimin teknolojik gelişmeler dolayısıyla geçersiz olacağını düşünüyor. Mesleki eğitim alanlarda bu görüşe katılanlar daha az olmakla birlikte mesleki eğitim almamış olanlar ile mesleğini informal biçimde edinenlerde bu görüş daha yaygın olarak kabul görüyor. Mesleğini informal biçimde öğrenenler arasında teknolojik gelişmeler nedeniyle eğitiminin geçersiz olacağını düşünenlerin daha çok bulunması dikkat çekiyor.

Teknolojik Gelişmeler Dolayısıyla Okulda Aldığım Eğitimin Geçersiz Olacağını Düşünüyorum



Teknolojik Gelişmeler Dolayısıyla Okulda Aldığım Eğitimin Geçersiz Olacağını Düşünüyorum

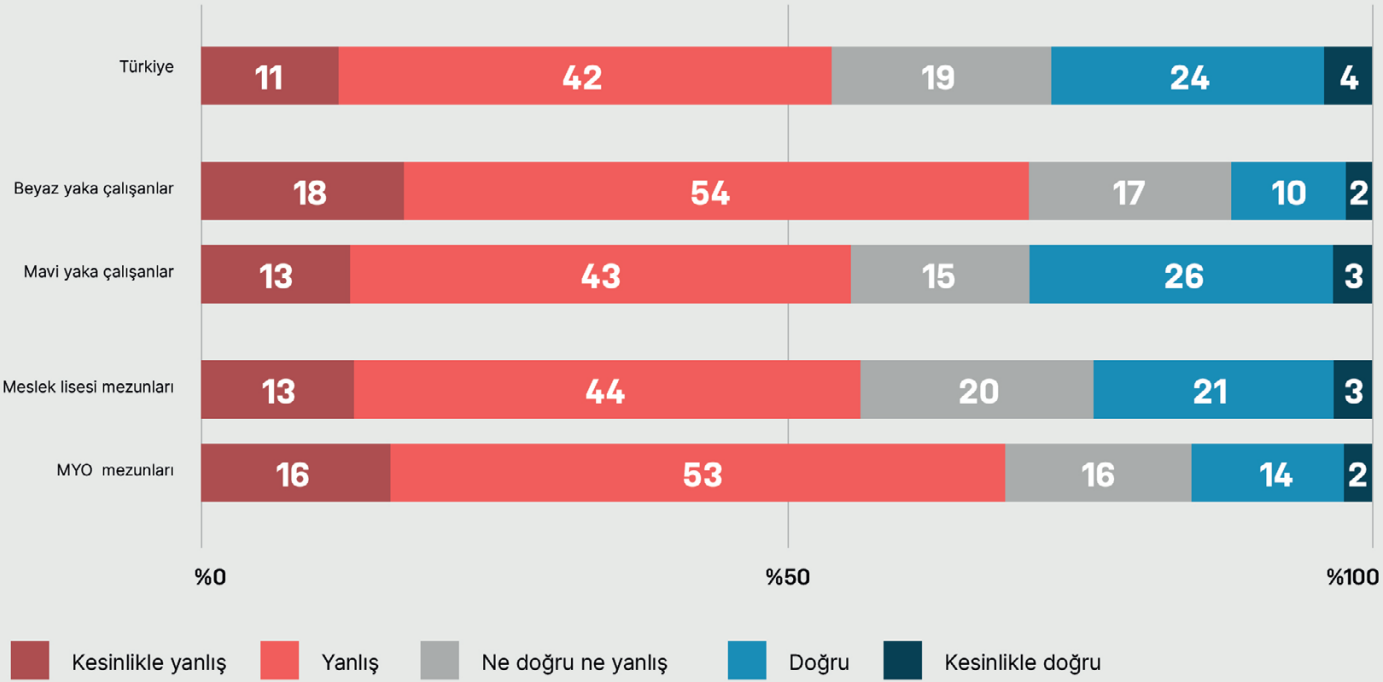


Mesleki bilgisinin teknolojik yeniliklere ayak uyduramayacağını düşünenlerin oranı da yine mavi yakalılar ile meslek lisesi mezunlarında daha yüksek. Mavi yakalı çalışanların yüzde 29'u, meslek lisesi mezunlarının yüzde 24'ü mesleki bilgisinin teknolojik yeniliklere ayak uyduramayacağını düşünüyor.

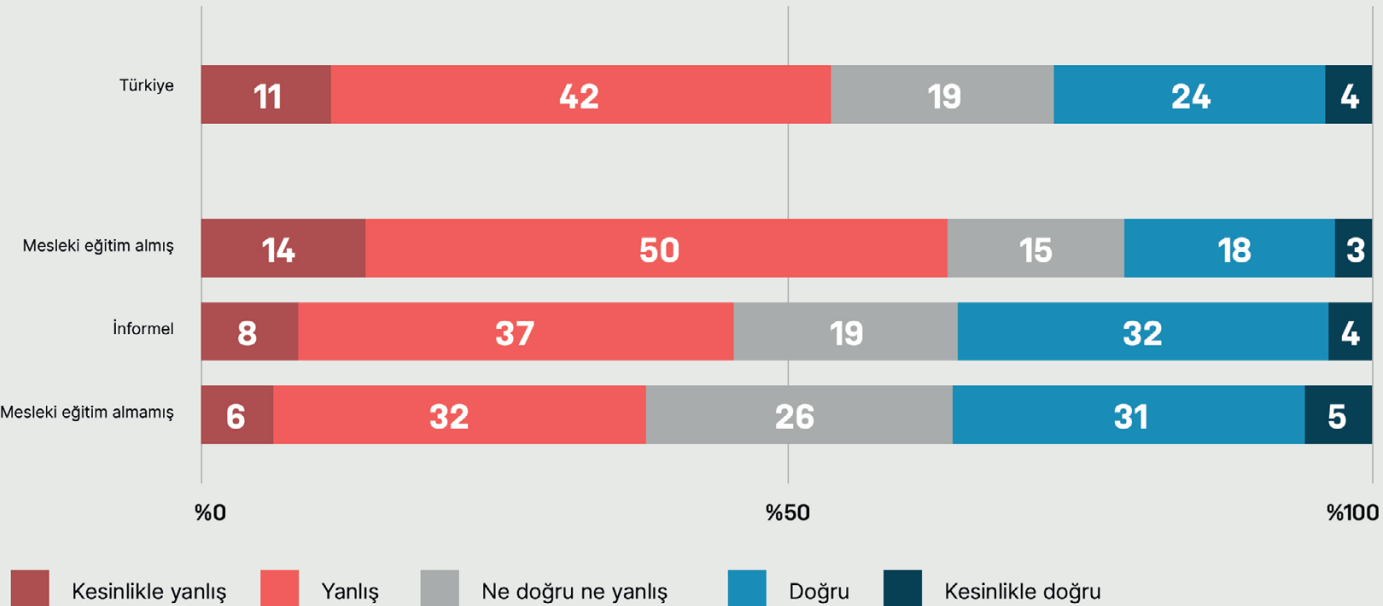
Mesleki eğitim alanlar çok daha az endişeli.

Mesleği eğitim alanların teknolojik yenilikler karşısında duydukları endişe diğer kümelerdekilere göre çok daha düşük. Mesleki eğitim almamış olanlar ile mesleğini informal biçimde edinenlerde mesleki bilginin teknolojik yeniliklere ayak uyduramayacağı görüşü aynı oranda hâkim. Her iki kümede yer alanların da yüzde 36'sı bu görüşte.

Mesleki Bilgimin Teknolojik Yeniliklere Ayak Uyduramayacağını Düşünüyorum



Mesleki Bilgimin Teknolojik Yeniliklere Ayak Uyduramayacağını Düşünüyorum



TEKNOLOJİ KAYNAKLI İŞSİZLİĞE DAİR ALGI VE TUTUMLAR

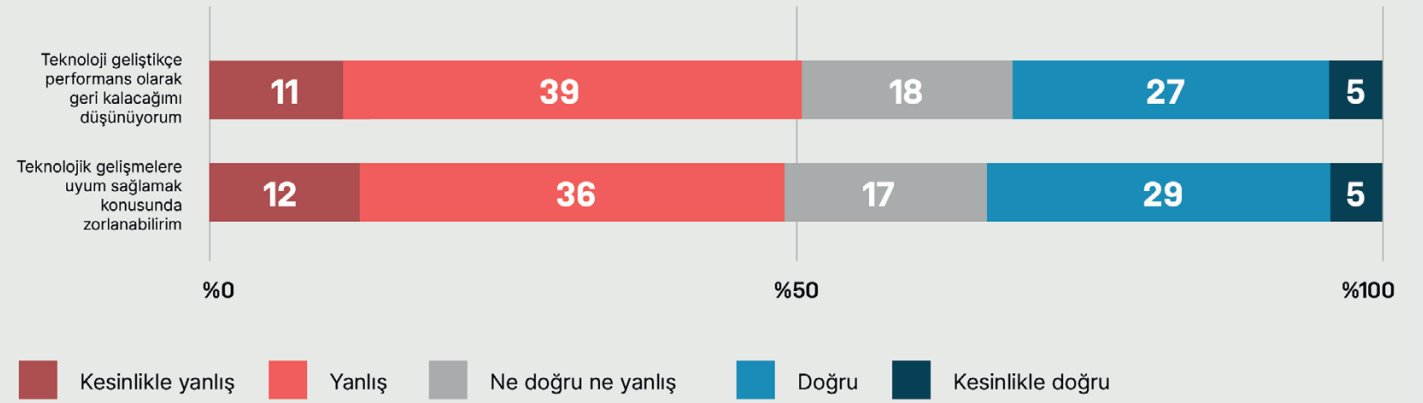
Teknik Becerinin Yetersizliğine Dair Algı

Toplulun büyük bir kesimi teknoloji geliştikçe performans olarak geri kalacağını düşünüyor. Yukarıdaki görüşlere benzer şekilde mavi yakalı çalışanlar ile meslek lisesi mezunları teknoloji geliştikçe performans olarak geri kalacaklarını daha belirgin biçimde düşünüyorlar. Beyaz yakalıların yüzde 15'i bu eğilimdeyken, bu oran mavi yakalılarda yüzde 30 oluyor. Meslek lisesi mezunlarının da yüzde 31'i teknoloji geliştikçe performans olarak geri kalacağını düşünüyor.

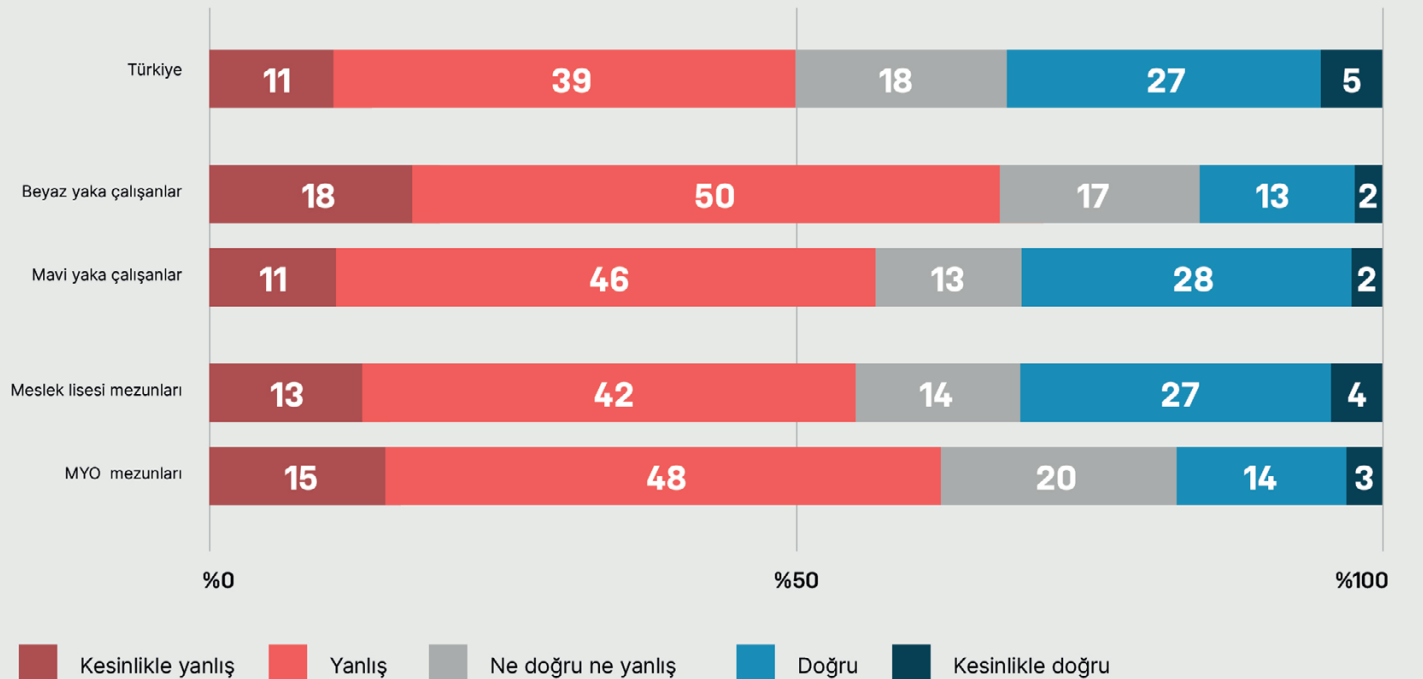
Mesleki eğitim almamış olanların yüzde 43'ü teknoloji geliştikçe performans kaybedeceğini düşünüyor.

Teknoloji geliştikçe performans olarak geri kalacağını düşünenlerin en çok bulundukları kümelerin başında mesleki eğitim almamış olanlar geliyor. Mesleki eğitim almış olanların yüzde 26'sı teknoloji geliştikçe performans olarak geri kalacağını düşünürken, bu oran mesleğini informal biçimde edinenlerde yüzde 38, mesleki eğitim almamış olanlardaysa yüzde 43 oluyor.

Teknik Beceri Yetersizliği Algısı



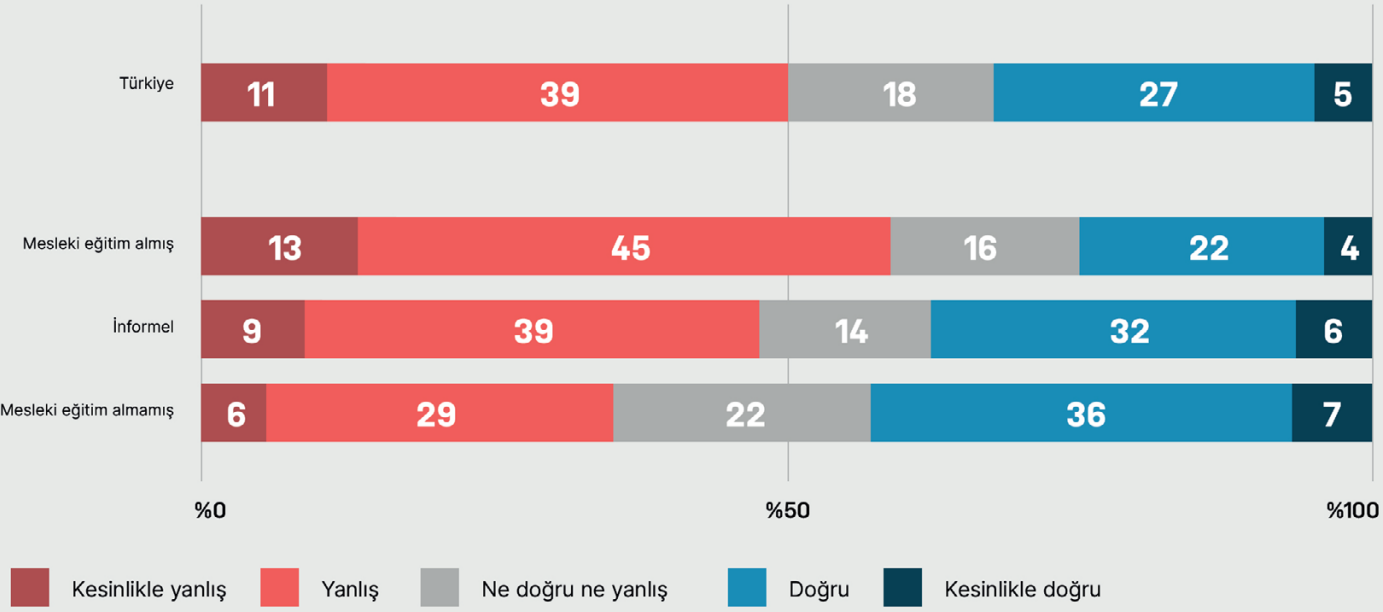
Teknoloji Geliştikçe Performans Olarak Geri Kalacağımı Düşünüyorum



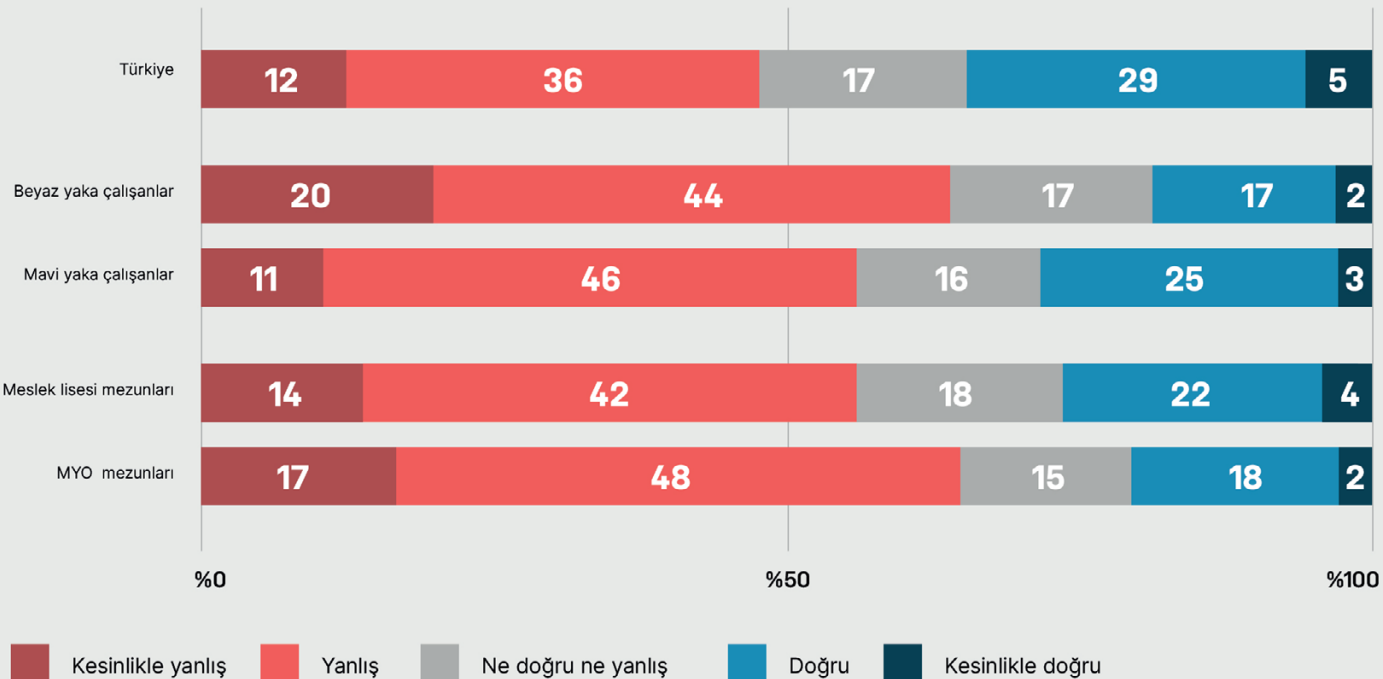
Teknolojik yeniliklere uyum sağlama konusunda zorlanabileceğini söyleyenlerin oranı da mavi yakalılarda daha yüksek. Yine de buradaki fark beyaz yakalılarda diğer durumlarda olduğu kadar yüksek değil. Beyaz yakalıların yüzde 19'u, mavi yakalıların yüzde 28'i teknolojik gelişmelere uyum sağlama konusunda zorlanabileceğini söylüyor. Bu oran meslek lisesi mezunlarındaysa yüzde 26.

Teknolojik gelişmelere uyum sağlama konusundaki bir fark, mesleki eğitim alma durumunda ortaya çıkıyor. Mesleki eğitim almış olanlarda bu konuda zorlanabileceğini söyleyenlerin oranı yüzde 26 ile Türkiye ortalamasının altında kalırken, bu oran mesleki eğitim almamış olanlarda yüzde 44, mesleğini informal biçimde öğrenenlerde yüzde 43 oluyor.

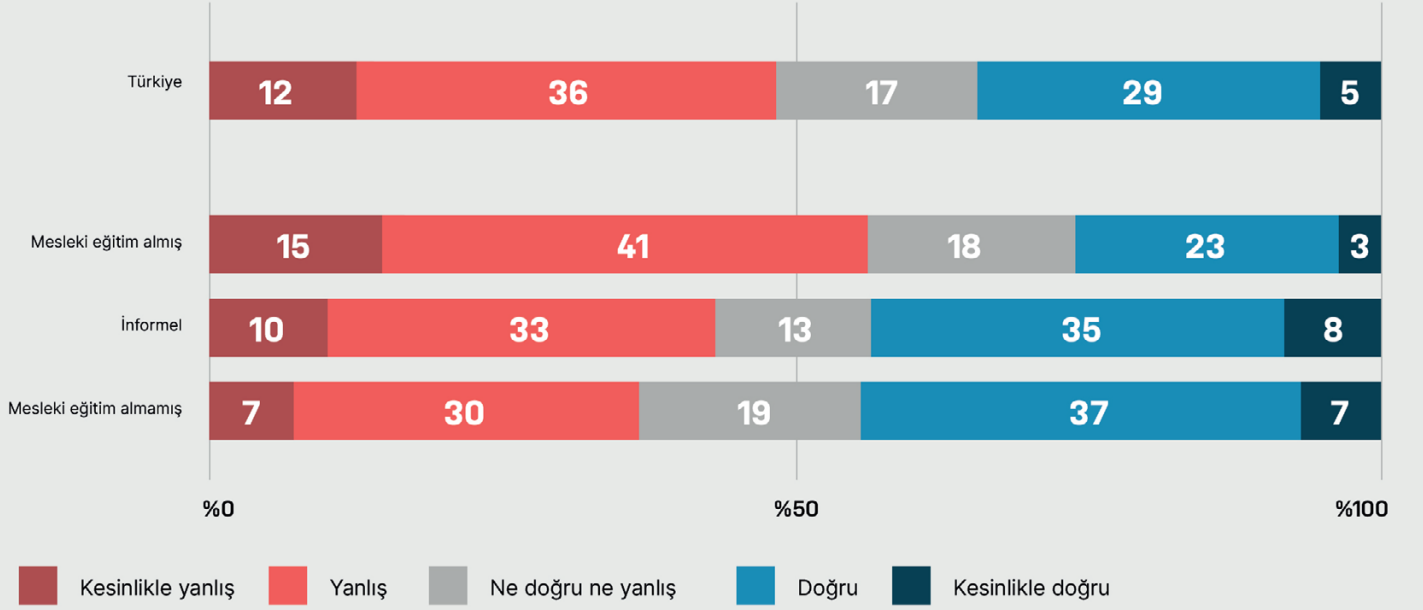
Teknoloji Geliştikçe Performans Olarak Geri Kalacağımı Düşünüyorum



Teknolojik Gelişmelere Uyum Sağlamak Konusunda Zorlanabilirim



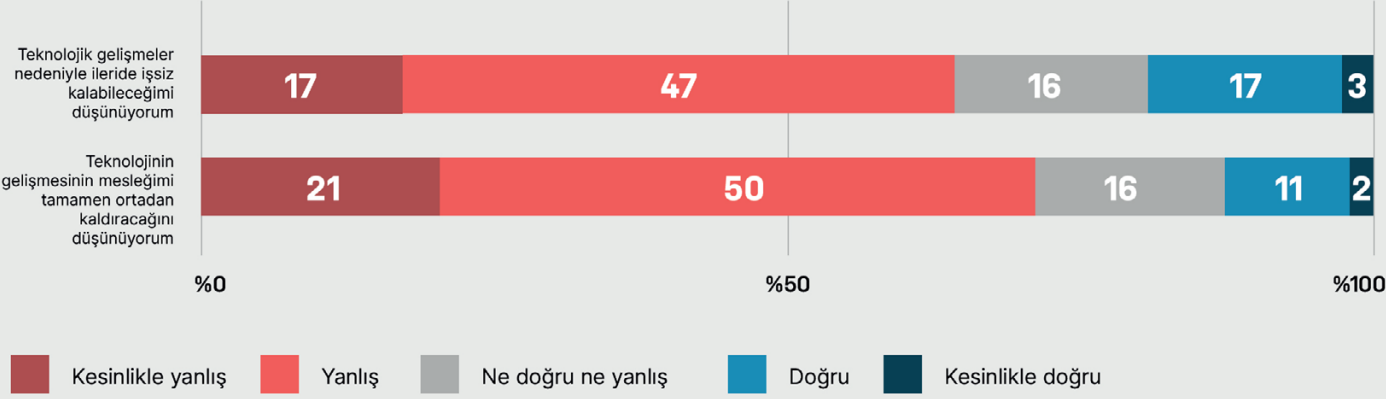
Teknolojik Gelişmelere Uyum Sağlamak Konusunda Zorlanabilirim



TEKNOLOJİ KAYNAKLI İŞSİZLİĞE DAİR ALGI VE TUTUMLAR

Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İş Kaybı Kaygısı

Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İş Kaybı Algısı



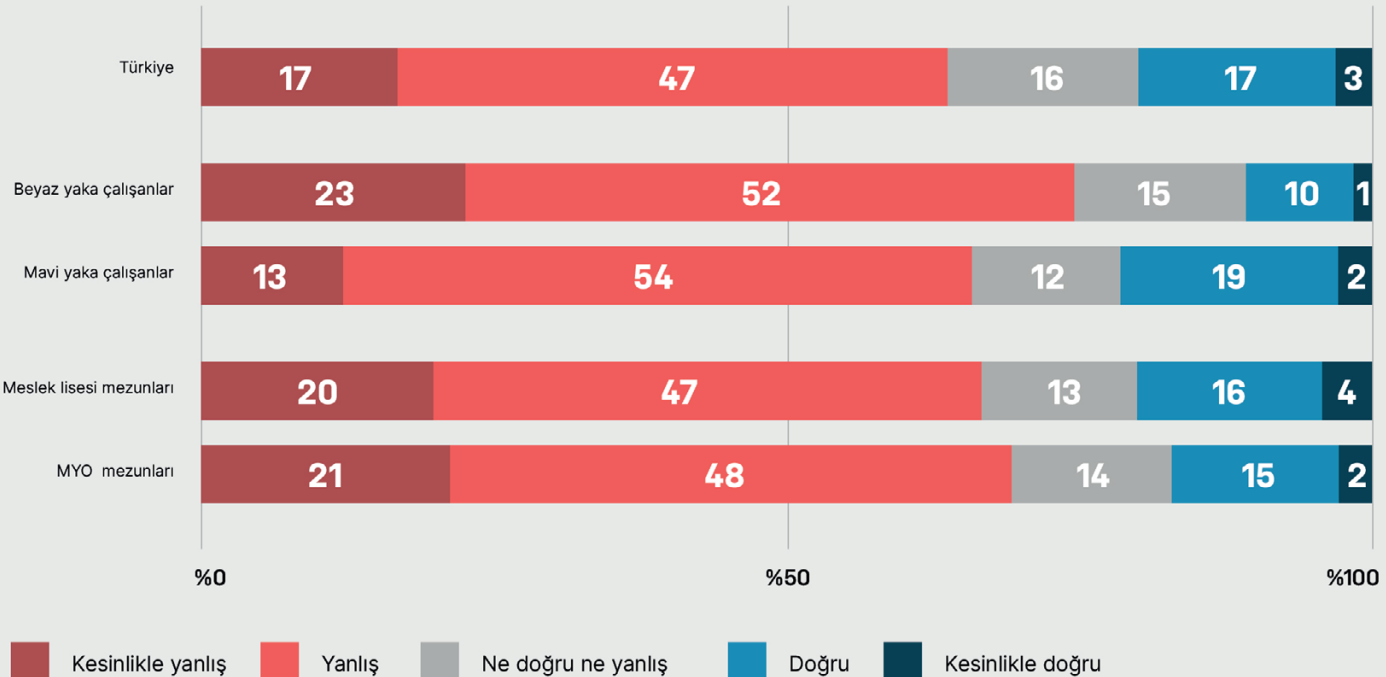
Her 5 mavi yakalıdan 1'i teknolojik gelişmeler nedeniyle ileride işsiz kalabileceğini düşünüyor.

Her 5 mavi yakalı çalışandan biri teknolojik gelişmeler nedeniyle ileride işsiz kalabileceğini düşünüyor. Meslek lisesi mezunlarının da beşte biri benzer bir endişeyi taşıyor. Bu oran beyaz yakalı çalışanlar için onda bir düzeyinde. Özetle, mavi yakalı olmak ve mesleki eğitim almamış olmakla teknoloji gelişmelere karşı işsizlik endişesi birbiriyle oldukça ilişkili.

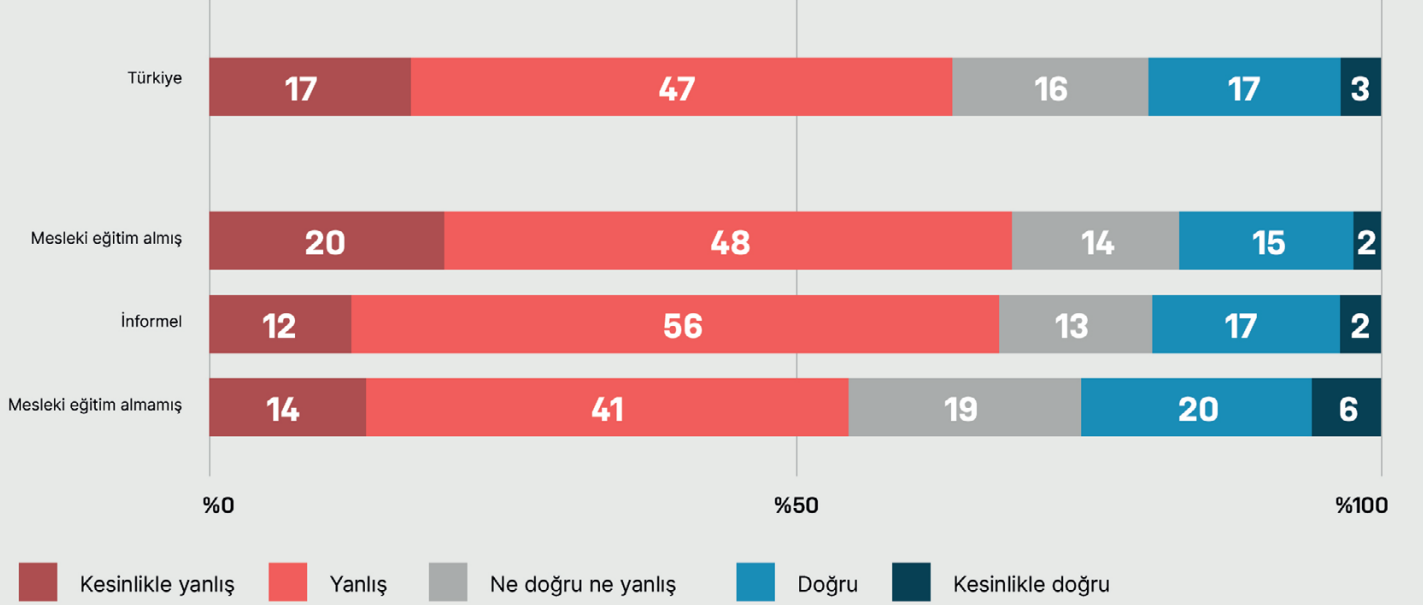
Mesleki eğitim almamış olan her 4 kişiden 1'i teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalabileceğini düşünüyor.

Mesleki eğitim almamış olanlarda teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalma endişesi belirgin biçimde daha yüksek. Mesleki eğitim almış olanlarda yüzde 17 olan bu oran, mesleğini informal biçimde edinenlerde yüzde 19 oluyor. Aynı oran mesleki eğitim almamış olanlardaysa yüzde 26'ya kadar çıkıyor. Bir başka deyişle, mesleki eğitim almamış olan her 4 kişiden 1'i teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalabileceğini düşünüyor.

Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İleride İşsiz Kalabileceğimi Düşünüyorum



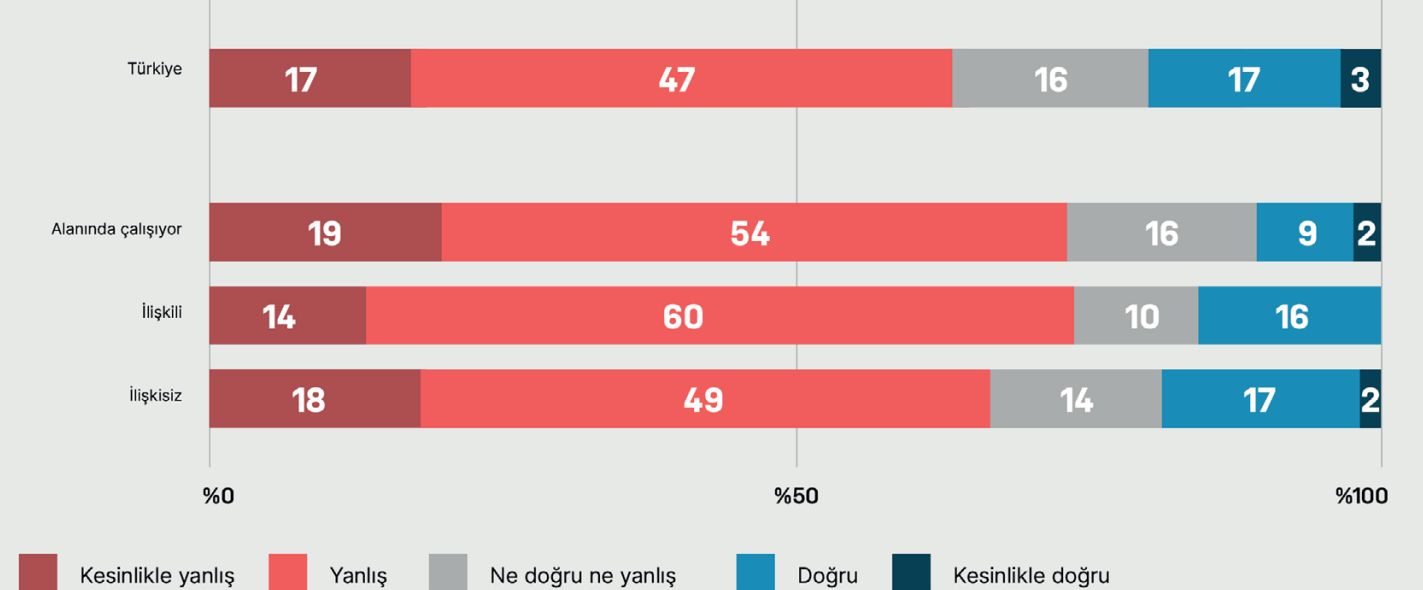
Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İleride İşsiz Kalabileceğimi Düşünüyorum

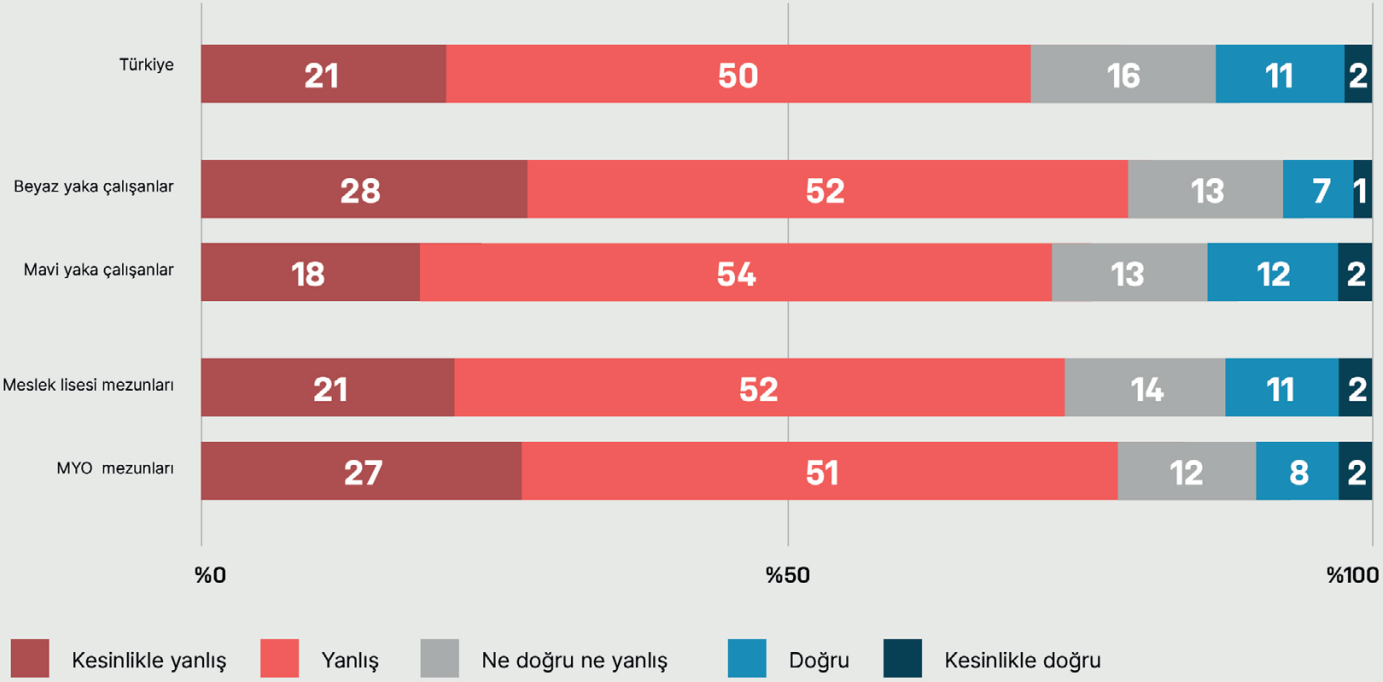


Alanında çalışanlarda daha düşük olan bu endişe, ilişkili bir işte çalışanlarda biraz daha yükseliyor ama yine de Türkiye ortalaması ile aynı düzeye geliyor. Eğitimini aldığı alandan ilişkisiz bir alanda çalışanlarınsa yüzde 19'u teknolojik gelişmeler nedeniyle ileride işsiz kalabileceğini düşünüyor. Bu oran tüm çalışanlar arasındaki ortalamasının 3 puan üzerinde yer alıyor.

Teknolojinin gelişmesinin yapılan mesleği tamamen ortadan kaldıracağı algısı ise işsiz kalma kaygısına göre daha düşük. Yine bu algı, mavi yakalı çalışanlarda beyaz yakalıların 6 puan üzerinde ölçülüyor. Beyaz yakalıların yüzde 8'i, mavi yakalıların yüzde 14'ü teknolojinin gelişmesinin mesleğini tamamen ortadan kaldıracağını düşünüyor.

Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İleride İşsiz Kalabileceğimi Düşünüyorum



Teknolojinin Gelişmesinin Mesleğimi Tamamen Ortadan Kaldıracağını Düşünüyorum**Mesleki öğrenciler teknolojinin gelecekte işsizliğe yol açacağını öngörüyor.**

Derinlemesine görüşmelerde de teknoloji kaynaklı işsizlik algısı mesleki öğrencilerin kaygıları arasında öne çıkıyor. Yapay zekâ uygulamalarıyla manuel işgücünün yerini teknolojinin alacağı, otomasyon sistemlerinin gelişmesiyle işgücüne olan ihtiyacının azalacağı görüşü mesleki öğrenciler arasında oldukça yaygın.

Benim üç tane işçim var diyelim ki işte biri grafik tasarım yapıyor, biri işte internet sitesi yapıyor, belki bunlar son zamanlarda yapay zekânın gelişmesiyle tabii grafik tasarım yapay zekâda çok üst seviyede olduğu için son zamanlarda, belki grafik tasarımcıların işsizliği artabilir. (A2)

Fabrikada olabilir, yani fabrikalarda insanlar işini kaybedebilir, çünkü zaten orada artık bir yerde teknolojiye daha yoğun yöneliyorlar ama yapay zekâ daha da yayıldıkça bence ilk önce fabrikalar bu konuda işsiz kalabilir. (A5)

Teknoloji, yapay zekâ geliştikçe yapay zekânın, insanın yaptığı şeyleri yapay zekâ yapmaya başlayınca, bu sefer insana gerek kalmıyor ve işsizliği daha da yükseltecektir diye düşünüyorum. (B6)

İşverenler teknolojinin yıkıcı etkileri karşısında uyum sağlamanın önemine dikkat çekiyor. Teknoloji, otomasyon ve yapay zekâ uygulamalarını bir insanın yönetmesi insan gücüne olan gereksinimi gösteriyor. Bu bağlamda teknolojik gelişmelerin işgücünü tamamen ortadan kaldırmaktan çok, işgücüne olan ihtiyacı azaltacağı öngörülüyor:

Veri ve kullanılan aletler konusunda sürekli teknolojik gelişmeler oluyor. O yüzden ben ve personelim sürekli kendi bilgilerimizi güncellemek zorunda kalıyoruz, şu anda bizim insansız teknoloji yapmamız mümkün değil. Personel azalmıyor personelin uyum sağlaması gerekiyor. Teknolojik gelişmenin mutlaka insan yardımıyla olması gerekir. Doktorlara her zaman ihtiyaç olacak ama teknikerler konusunda bir gün ihtiyaç azalabilir. (D14)

ChatGPT kendi kendine bir şey yapamıyor, yani siz onu moderate edeceksiniz. Otomasyon kendi işini yapıyor mu diye kontrol edecek birisi lazım gene. Bizde azalma olmadı ama verimimiz arttı. Bizde eskiden ayda üç kişiye sunum yapıbiliyorken, şimdi 20 kişiye çıkardık ama aynı insanlarla, çünkü onlar o sırada günde, haftada mesela 1 proje yapacakken haftada 3-4 proje yapıyorlar, hepsini gene 1 kişi sunuyor, burada iş azalmıyor. (D13)

Derinlemesine görüşmelerde gelecek beklentileri yapay zekâdan bağımsız düşünülüyor.

Öğrencilerin gelecek algılarında, işgücünün teknolojinin yıkıcı etkileri bağlamındaki dönüşümü ön plana çıkıyor. Manuel işgücünün teknolojik gelişmeler karşısında geri planda kalacağı, bir kısım çalışanın işsiz kalacağı öğrencilerin gelecek öngörülerinde yer alıyor. Bazı öğrenciler Türkiye’de hiçbir şeyin değişmeyeceğini, muhafazakâr düşünce yapısının işgücünün dönüşmesi karşısında bir bariyer olacağını da düşünüyor.

Neler farklı olabilir? Bence o yapay zekâ normal kamu kurumlarında işlem görmeye başlar. İşlem görmeye başlar, işte ne bileyim, çok şey değişir ya 2100’e kadar. (A4)

“

Çünkü yapay zekâ geliyor ve artık, mesela bankalara gidiş oranlarımız bile düştü, neden çünkü telefonlarımızdan yapabiliyoruz bunları ya da robot, evet daha ileri gelecekte ama mesela robotlar yapılıyor, işte kargocu robotlar ya da ne bileyim tabii ki daha başka iş kollarına da yayılacak bunlar. Bir yerden sonra insan gücüne de gerek kalmayacak. Mesela şöyle düşünüyorum, eskiden atıyorum tarlada 100 kişi çalışıyorsa, şu an işte bazı traktördür vs. aletler olduğu için artık 100 kişiye gerek kalmıyor, 100 kişinin yaptığı işi bir makine yapabildiği için belki o makineyi yönetmek için 1 insana ihtiyaç duyuluyor. (B6)

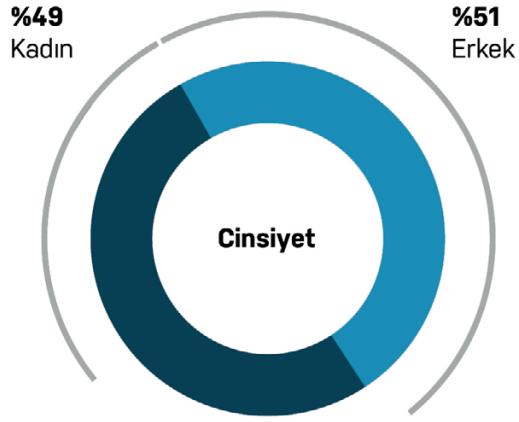
Yani şöyle bir şey olabilir, mesela şu anda bulmaya çalıştığımız ya da öyle demeyeyim de iş yükümüz hafifleyebilir, genel anlamda söylüyorum. Mesela staj yaptığım yerden örnek vermem gerekirse, bir yere iki üç kişi gidip kafa patlatıp o sorunu bulmaya çalışmaktansa, mesela makineler geliştikçe işte “Benim şuramda arıza var, ben şuradan veri okuyamıyorum, bu sensörden veri alamıyorum” ya da “makinede şu anda elektrik arızası var” gibi mesajlar şu an mesela yapılmaya başlanan yerler de var, bunu öğretmeye başlayan firmalar da var; böyle olacağı için gerek fiziksel gerek düşüncesele, beyin yorgunluğunun daha da azalabileceğini düşünüyorum. (C4)

Yapay zekâ, yani bir insanın birim zamanda çıkaracağı bir şeyi üretecek; arz eksikliğimizi azaltacak; bir insanın, tecrübesiz bir insanın yapay zekâ destekli olarak tecrübe kazanması kolaylaşacak, yapay zekâ onun hatalarını bulacak, hatasız iş yapabilecek, sorunu nasıl çözeceğiyle ilgili ona mentorluk gibisinden şeyler. Dolayısıyla verimi ve kalitesi artacak, hızı artacak: böyle bir etkisi olacağını düşünüyorum (D11).

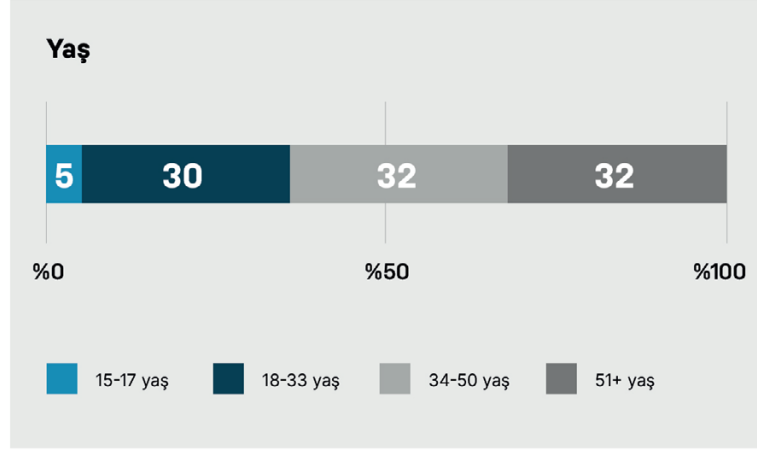
BİRİNCİ KISIM

Görüşülen Kişilerin Profili

Araştırmamızda görüştüğümüz kişilerin yüzde 51'i kadınlardan, yüzde 49'u erkeklerden oluşuyor.

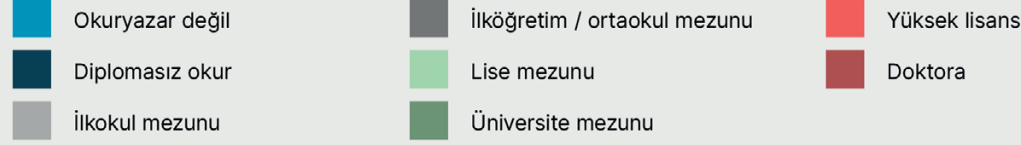
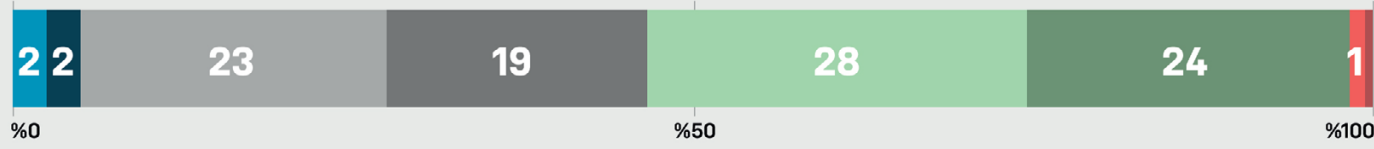


Görüştüğümüz kişilerin yüzde 5'i 15-17 yaş grubuna dahil olurken, yüzde 30'u 18-33 yaş grubuna, yüzde 32'si 34-50 yaş grubuna, diğer yüzde 32'lik bir kısım ise 51 yaş ve üzeri gruba dahil oluyor.

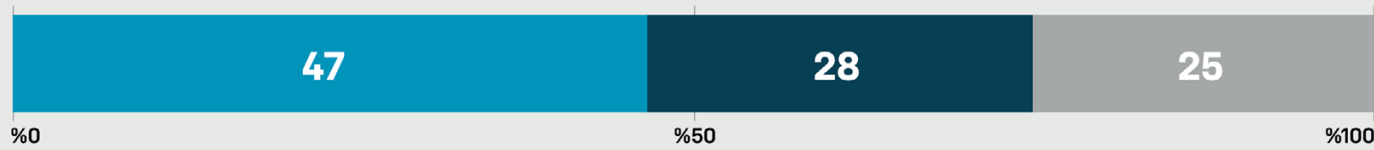


Eğitim durumuna baktığımızdaysa en yüksek oranın lise altı eğitimlilere ait olduğunu görüyoruz. Görüştüğümüz kişilerin yüzde 47'si lise altı eğitime sahip iken, yüzde 28'i lise mezunlarından, yüzde 25'i ise üniversite mezunlarından oluşuyor.

Eğitim Durumu



Eğitim Durumu (Gruplanmış)

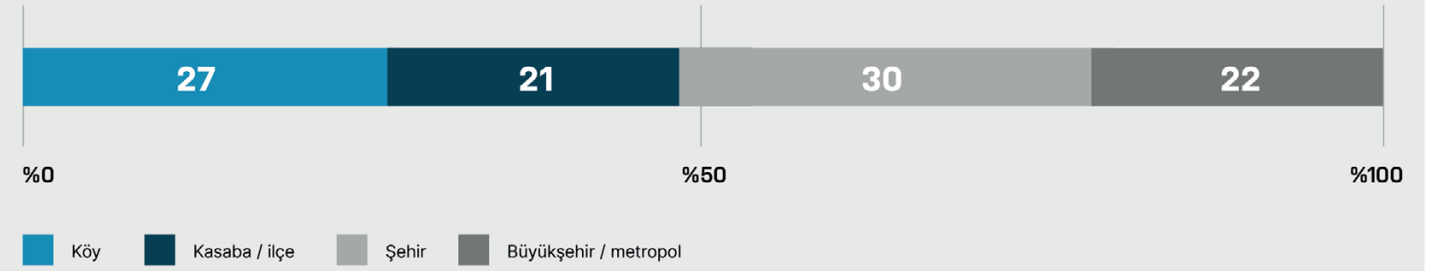


Görüştüğümüz kişilerin yarısından fazlası şehir ya da büyükşehirde büyüdüğünü belirtiyor. Köyde büyüyenlerin oranı yüzde 27, kasaba/ilçe merkezlerinde büyüyenlerin oranı yüzde 21.

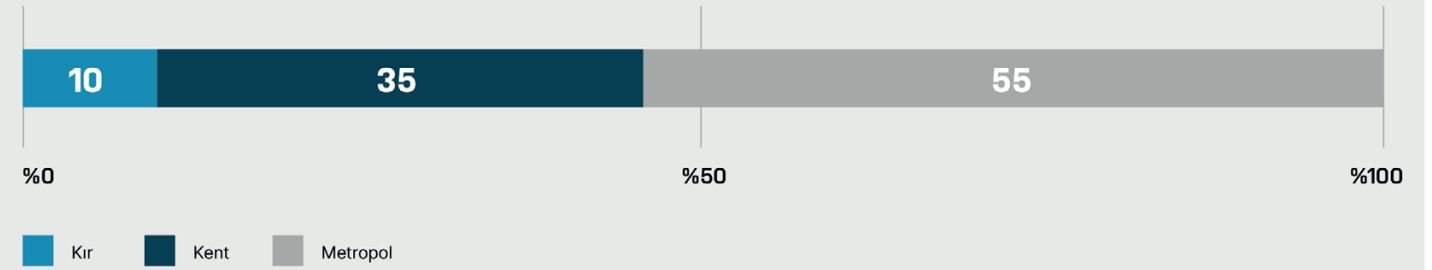
Hane kişi sayısına baktığımızda çoğunluğun yüzde 62 oranıyla 3-5 kişilik hanelerde yaşadığını görüyoruz. 1-2 kişilik hanelerde yaşayanların oranı yüzde 30, 6-8 kişilik hanelerde yaşayanların oranı yüzde 7.

Metropolde yaşayanların oranı da yüzde 55 ile yarının üzerinde. Görüştüğümüz kişilerin yüzde 35'i kentte, yüzde 10'u ise kırsal yaşıyor.

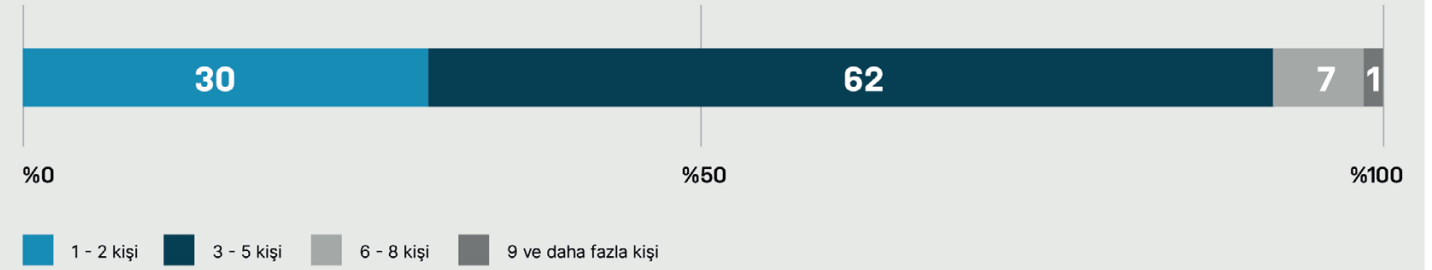
Nerede Büyüdünüz?



Yerleşim Yeri



Hane Kişi Sayısı



Hane geliri gruplarına baktığımızdaysa 80.001 TL ve üstü hane gelirine sahip olanların yüzde 4 ile en az oranda olan grup olduğunu görüyoruz. 30.001 – 50. 000 TL arasında hane geliri olanların oranıysa yüzde 29.

Görüştüğümüz kişilerin yüzde 18'i beyaz yaka çalışan, yüzde 25'i işçi, esnaf, çiftçi, yüzde 15'i emekli, yüzde 27'si ev kadını, yüzde 10'u öğrenci, yüzde 5'i ise işsizlerden oluştu.

Aylık Hane Geliri



Çalışma Durumu



BİRİNCİ KISIM

Sonuç ve Değerlendirme

Dijitalleşen dünyada ara eleman problemine dair nicel araştırmamız, Türkiye'de ara eleman probleminin girift bir yapıya sahip yapısal bir problem olduğuna işaret ediyor. Kişilerin aldıkları mesleki eğitim ile yaptıkları iş arasındaki geçişkenlikler, bu eğitimi uygulama alanı bulamadıklarına ya da bulmayı tercih etmediklerine işaret ettiği kadar, mevcut durumda mesleki eğitim almış ama şu an işgücünde bulunmayan potansiyel bir işgücüne de işaret ediyor. Bununla birlikte araştırma bulgularının analizi boyunca karşılaştığımız somut bir durum, mesleki eğitim alanlar ile almayanların eğitim ve meslek hayatı ile teknoloji kaynaklı işsizlik karşısında birbirinden farklı algı, tutum ve beklentilere sahip olmaları oldu. Mesleki eğitimin önemine işaret eden bu somut durum, görüştüğümüz kişilerin mesleki eğitim ile kurdukları ilişkiyle de bütünleşiyor. Ebeveynlerin çocuklarını mesleki eğitim kurslarına yönlendirmeyi yıllar içinde daha çok tercih etmeleri, mesleki eğitimin giderek cazip hale gelmeye başladığının da bir işareti oluyor. Bununla birlikte, mesleki eğitim kurslarına katılanların oranı da giderek artıyor.

Mevcut durumda, çalışan ve çalışmayan kesimlerin bütünü söz konusu olduğunda görüştüğümüz kişilerin yarısının mesleki eğitime sahip olduğunu görüyoruz. Çalışan kesimin yüzde 53'ünün alanında çalışması, yüzde 47'lik bir kesimin eğitimini aldığı alandan farklı bir iş kolunda çalışması oldukça dikkat çekici. Mesleki eğitim almış kişilerin beşte üçünün eğitimini aldığı alanda çalışması, mesleğini informal biçimde edinenlerin de dörtte birinin yine ilişkili veya ilişkisiz meslekler yürütmesi, işgücü piyasasındaki ara eleman arzı konusundaki dengesizliklerden birine işaret ediyor. Ayrıca mesleki eğitim almış kişilerin yüzde 7'sinin, mesleğini informal biçimde edinenlerin de yüzde 11'inin ev kadınlarından oluşması da ev kadınları arasındaki potansiyel işgücünün varlığına işaret ediyor. Bu bağlamda, Türkiye'de ara eleman probleminin en temel sebeplerinden biri, alınan mesleki eğitim ile yapılan meslekler arasındaki uyum sorunu ve potansiyel işgücünün doğru ve etkin değerlendirilememesi olarak karşımıza çıkıyor.

Toplum mesleki eğitime yönelik ilgiyle birlikte yakın gelecekte marangozluk gibi zanaata dayalı ustalık gerektiren işler ile fabrika işçiliği gibi mesleklerin hayatımızda olmayacağı algısına sahip. Bununla birlikte ebeveynlerin çocukları için hayal ettikleri mesleklerde doktorluk, veterinerlik, öğretmenlik gibi beyaz yakalı meslekler itibarlı görülüyor. Bu durumda işgücü piyasasında ara eleman arz ve talebindeki dengesizliğin giderilmesi için ortaya konacak politika önerilerinin hem eğitim ve istihdam gibi makro konuları içermesi hem de toplumsal algıda dönüşümleri kapsaması gerekmektedir. Raporumuzun ilerleyen bölümlerinde de bahsedeceğimiz gibi, mavi ve gri yakalı istihdamının beyaz yakalı çalışan arz fazlasından sağlanabilmesi kısa vadeli çözümler arasında değerlendirilebilir. Hem nicel hem de nitel araştırma bulgularımız arasında dikkat çeken, mavi yakalıların yaşam standartlarında beyaz yakalıları yakalayabileceği oluyor. Mesleki eğitime artan ilgi de bununla paralel olarak değerlendirilebilse de beyaz yakalı meslekler halen iyi yaşam vaat eden popüler meslekler olarak algılanıyor. Öyle ki ebeveynler çocukları için gelecekte beyaz yakalı meslekleri seçmesini daha çok öngörüyor.

Türkiye'de ara eleman probleminin bağlamlarından biri de varsayıldığı gibi dijitalleşmedir. Teknoloji kaynaklı işsizlik endişesinin özellikle mavi yakalı çalışanlar arasında daha yaygın olması oldukça dikkat çekici. Meslek lisesi mezunlarının da eğitim ve mesleki bilgi açısından yetersiz kalabileceklerini hissetmeleri, teknolojik gelişmeler karşısında teknik beceri açısından yetersiz kalacakları algısının mavi yakalıları ve meslek lisesi mezunları arasında daha yaygın olması, teknolojinin yıkıcı etkileri karşısında iş kaybı yaşayacak olma endişesini de beraberinde getiriyor. Bu bağlamda, dijitalleşme karşısında kaçınılmaz olan işgücü yapısının değişiminin yarattığı kaygı ve endişe karşısında meslek grupları özelinde politikaların geliştirilmesi önem kazanmaktadır.

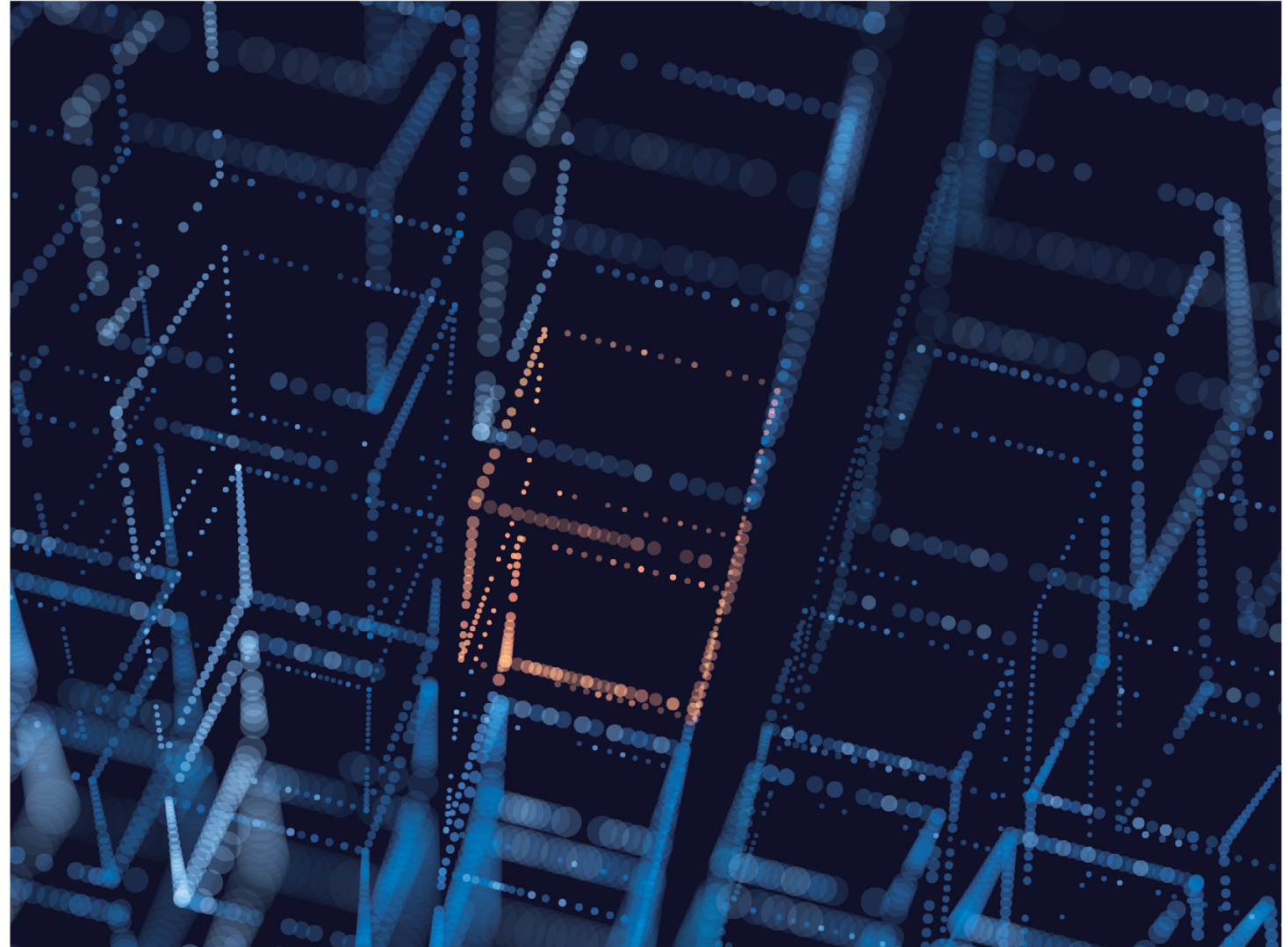


İKİNCİ KISIM NİTEL ARAŞTIRMA

Bu bölümde, öğrenciler, çalışanlar ve işverenlerden oluşan 43 kişiyle birlikte yaptığımız derinlemesine görüşmelerin analiz sonuçlarını değerlendireceğiz. Yedi başlık altında mesleki öğrencilerin, çalışanların ve işverenlerin Türkiye’de ara eleman sorununa dair algı, tutum ve beklentilerini analitik bir bakışla karşılaştırmalı olarak inceleyeceğiz.

Araştırmamızın bu aşamasında 9’u meslek lisesi öğrencisi, 6’sı meslek yüksekokulu öğrencisi, 8’i çalışan ve 20’si işveren olmak üzere toplam 43 kişiyle yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirdik. Görüşmelerin hem çevrimiçi hem yüz yüze görüşme yöntemiyle gerçekleştirildi. Tüm görüşmeler KONDA ekibi tarafından gerçekleştirildi.

Yaptığımız derinlemesine görüşmelerde görüştüğümüz kişilerin şu konulardaki fikirlerini öğrenmeyi amaçladık: Beyaz yaka/mavi yaka/gri yaka, vasıflı işçi/vasıfsız işçi, tecrübeye dayalı işler/tecrübeye dayalı olmayan işler, teknisyen ve ara eleman kavramları etrafında iş tanımlarına dair bilgi, algı ve tutumları, çalışma ve (gelecek) hayat koşullarına dair algı ve beklentileri, Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki eğitime dair algıları ile mesleki eğitime dair kişisel deneyimleri, istihdam ve işsizliğe dair tutumları, dijitalleşme, yapay zekâ ve teknoloji kaynaklı işsizliğe dair algı ve tutumları, gelecek beklentileri ve öngörüler.



İKİNCİ KISIM

Mesleki Öğrencilerinin Algı ve Tutumları

Ara Eleman Tanımı

Mesleki öğrenciler ara eleman, beyaz yaka, mavi yaka, gri yaka, tecrübeye dayalı işler gibi kavramlara dair tanımlamaları iç içe geçmiş halde kullanıyorlar. Tanım ve kavram olarak aşına olmasalar da zihinlerinde yerleşik bir iş tanımları var. Tecrübeye dayanan, vasıflı/vasıfsız işçi kavramları ile beyaz yaka ve mavi yaka kavramları zihinlere daha yerleşikken, gri yaka ve ara eleman kavramları bu kavramlarla iç içe kullanılıyor.

Tecrübeye bağlı işler, mesela çok basitinden esnaflık olabilir, yani üretici, yani bir şey bilmeden mesela tecrübesiz kişi yapamaz ama tecrübeliler öyle olmuyor tabii ki işin ehli insanlar olduğu için zamanında eğitim alıyorlar, dersini görüyorlar, el yatkınlıkları oluyor; o şekilde söyleyebilirim. (A1)

Vasıfsız işçi tanımı için: *Hareket halinde olanlar. (A1)*

Tecrübeye bağlı iş tanımı için: *Çaycılık yani bu da bence bir tecrübe ister ya da inşaat ustaları olabilir, tecrübeyi gerektirir bence. (A2)*

İş dediğim gibi birazcık daha teoriye değil de uygulamaya dayanan bir şey bence ve okulda daha çok teoriye yönelik şeyler anlatılıyor. Özellikle işe yönelik şeyleri kesinlikle uygulamayla öğrenebileceğimi düşünüyorum. (B1)

Vasıflı eleman/vasıfsız eleman çok duydum bunu. Bunu da gene aynı şekilde nasıl şey yapıyorlarsa ama benim nazarımcı böyle okumuş/okumamış tarzında bir ayrım yapıyorlar yani. (A8)

Beyaz yaka ve mavi yaka ayrımı zihinlere daha yerleşik bir ayrım.

Beyaz yakalıların yaptıkları işler “masa başı işler”, zihinsel güç gerektiren işler, “ofis içinde yapılan işler” olarak tanımlanırken, mavi yakalıların yaptıkları işler “beden gücü gerektiren işler” olarak tanımlanıyor.

Beyaz yakalıların zihinsel olarak yorulduğunu, mavi yakalıların vücutten yorulduğunu düşünüyorum. (A9)

Beyin gücüyle, daha böyle ofiste oturarak çalışan beyaz yaka. Mavi yaka bedensel güç, fiziksel güç biraz daha kullanır. (A7)

Mavi yaka daha fiziksel çalışan işçi, emekçi grubuydu sanırım. Beyaz yaka da daha üst pozisyon, işte CEO, yönetici diye geçiyor diye biliyorum. (B6)

Ara eleman ve gri yakalı tanımı, beyaz yaka-mavi yaka ayrımında “ara bir pozisyonu” çağrıştırıyor.

Gri yaka ve ara eleman, beyaz yaka ve mavi yaka arası bir pozisyonda ama çok da net olmayan tanımlamalarla anlatılıyor. Teknisyenin, ara elemanın bir üst pozisyonunda olduğu da bazı öğrencilerin iş tanımlarına dair algılarında yer alıyor. Ara eleman kavramını öğrencilik ve öğrenciliğin hemen ardından başlayan süreçle ilişkilendiren öğrenciler de bulunuyor.

O zaman biz kendimizi ara eleman olarak söylüyoruz, çünkü belirli bir dönem gidiyoruz, mesela dokuz aylık okul serüveni içinde gidiyoruz oraya ve hani bizden sonra da başka üniversite öğrencileri vs. gene az geliyorlar, yani bizim kadar gelmiyorlar. O yüzden biz şu an ara eleman olarak, onların iş yüklerini hafifletiyoruz, onlara biraz daha yardımcı olmaya çalışıyoruz, onların koşuşturduğu şeyleri hafifletmeye çalışıyoruz, bence ara eleman bizim yani. (A8)

Teknisyen biraz daha, daha bilgili oluyor ve hani işi biraz ehliyle yapıyor. Şu an biz tam anlamıyla her şeye vâkıf olmadığımız için bu konuda çok iyiyiz veya teknisyen kadar varız diyemem. Biz şu an hani hem öğrenci olarak hem de “Onu yapmayın, şunu yapmayın” dedikleri için biraz geri planda durduğumuz için, adımız öğrenci bir kere, o yüzden teknisyenler daha fazla. (A8)

Gri yakalılar da ne beyaz yakada hani beyaz yakalılar gibi ofislerde çalışanlar ne de mavi yakalılar gibi hani fabrika işçileri kategorilerine girmiyor; ikisine de girmeyenlere gri yakalılar deniyor, diye biliyorum. (B3)

Ara eleman da şimdi bizim gibi meslek yüksek okullarında okumuş, meslek liselerinde okumuş, bu şekilde kısa süreli eğitimler alan, kısa süreli eğitimlerle işte herhangi bir işte çalışan insanlar ara eleman olarak biliniyor. (B3)

MESLEKİ ÖĞRENCİLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Mesleki Eğitim

Mesleki öğrencilerde mesleki eğitimin yetersiz olduğu, çalışma hayatına tam anlamıyla hazırlamadığı, pratik ve uygulamalı eğitime yeterince önem verilmediği yaygın bir kanaat olarak öne çıkıyor. Mesleki eğitimin yanında teorik derslerin eksikliği de öne çıkan görüşlerden biri. Mezun olunan lise türü fark etmeksizin herkesin üniversite eğitimine merkezi bir sınavla geçmesinden dolayı bu sınav için meslek liselerinde verilen teorik eğitimin yetersizliği de mesleki öğrencilerin dikkat çektiği sorunlardan biri oluyor.

Meslek lisesi öğrencilerinin bir kısmında, meslek liselerinin toplum gözünde “değersiz” görüldüğü kaygıları bulunuyor.

Teknisyen olmak için bir konuda uzman olmak lazım ama meslek –Türkiye şartlarında söylüyorum- meslek liselerinin yetiştirdiği kişileri daha çok şöyle düşünüyorum, mesela “Bu çocuk adam olmaz” gözüyle bakılıp meslek liselerine gönderiliyor, zekâsından şüphe edilip, o da orada bir süre sonra zaten tabii işi öğrense de mezun oluyor ama mezun olduktan sonra aslında bir işi sevdiği için değil de bir para kazanmak için giriyor ve o para kazanmak için girdiği işte ama ben meslek liselerinin bir sürü eğitim verdiğini düşünmüyorum bu konuda. (A2)

Uygulamalı eğitimin zayıflığı mesleki öğrencilerin kaygıları arasında yer alıyor.

Biz bir sene Android oyun yapmayı öğrendik, dersin adı oyun programı ama bizim o sene boyunca en yüksek yapabildiğimiz şey hesap makinesi [oldu] ve bunu da bizim dersimize giren hoca ilk defa bu derse giriyor, bizle beraber kitaptan okuyarak öğrenmeye çalıştı ve diğer sınıflar da çok farksız değil, en azından benim gördüğüm kadarıyla çok da katkıda bulunacağını düşünmüyorum. (A2)

Çünkü şu anda herkes güzellik yerini açıyor, her yerde var bunlar ve çok fazla para kazanacağımı düşünmüyorum, okuyup okumayan herkes açabiliyor artık çünkü. (A3)

Soru:

Anladım. Biraz da mesleki eğitiminizden bahsetmek isterim. Okulda aldığınız eğitimi nasıl değerlendiriyorsunuz? Örneğin, teorik ve pratik eğitim açısından yeterli buluyor musunuz?

Cevap:

Hayır, kesinlikle yeterli değil. Okulumuzda dersler işlenmiyor. Ne kendi bölümümüzde ne de ana binada düzenli bir şekilde ders işleniyor.

Soru:

Bunun nedeni nedir?

Cevap:

Açıkçası tam olarak neden olduğunu bilemiyorum. Bu durum Milli Eğitim kaynaklı mıdır, öğretmenlerin ilgisizliğinden midir emin değilim. Ancak dersler işlenmiyor, öğretmenler dersleri boş bırakıyor.

Soru:

Öğretmen hiçbir şey öğretmiyor mu?

Cevap:

Öğretmiyorlar. Öğrettikleri şeyler de kalıcı olmuyor, öğretmiş olsalar bile akılda kalmıyor.

Soru:

Peki mesleğinize dair bilgileri nereden öğrendiniz?

Cevap:

Okul bir değil. Kendi çabamla öğrendim. Zaten küçük yaşlardan beri bilgisayar, tamir işleri gibi konulara ilğim vardı. Teknik işlere hep meraklıydım. Bu nedenle, sürekli uğraşarak, deneme yanılma yoluyla kendim öğrendim. Kimse bana “şunu böyle yap” demedi; hata yaparak, düzeltmeye çalışarak öğrendim. (A7)

Bu meslek alanının teoriden çok uygulamaya dayalı olduğunu düşünüyorum. Ancak okulda verilen eğitim daha çok teoriye odaklanıyor. Özellikle mesleki bilgi ve becerilerin uygulama yoluyla öğrenilebileceğine inanıyorum. (B1)

Uygulamalı eğitimin yanında teorik derslerin eksikliği dile getiriliyor.

Dört yıllık bir Sağlık Meslek Lisesi olduğu için sağlık üzerinden eğitim görüyoruz, hani sağlık üzerinden olduğu için aslında ana dersler biraz aksıyor, Türkçe evet güzel, anlatımı güzel görünüyor ama matematik konusunda çok eksikteyiz, yani gerideyiz. Geçen senelerde 11. sınıfta falan hani iki saat görülüyordu, bu sene mesela hiç yoktu yani matematik tamamen yoktu ve bu bizi zorluyor, çünkü herhalde üniversite sınavında size anatomi sorulmuyor, ne bileyim sağlık alanında bir şey, bir bilgi sorulmuyor. Size matematik soruluyor, Türkçe soruluyor ve biz bu bakımdan çok yetersiziz. (A8)

Mesleki öğrenimin iyi düzeyde verildiğini söyleyen öğrenciler de bulunuyor.

Ben çok verimli olduğunu düşünüyorum, çünkü birçok insan hayatında uçağa bile binmemiş olabiliyor, biz gidip havalimanındaki uçağa bindik daha önce; sunumlar, videolar, hocalarımız yangın tüpleri getiriyorlar, oksijen maskeleri getiriyorlar, hani biz bunları uçağa binmesek dahi bir problemle karşılaştığımızda aslında okuyup ezber yaparak değil de tek tek sınıfta pratik yaparak deneyim sahibi oluyoruz ve daha akılda kalıcı oluyor. (B5)

MESLEKİ ÖĞRENCİLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Çalışanların Beklentileri

Gençlerin beklentileri düzenli ve istikrarlı bir iş ortamı.

Görüştüğümüz meslek lisesi ve meslek yüksek okulu öğrencilerinin çalışma yaşamı ve işyeri ortamından beklentileri genel olarak düzenli ve istikrarlı bir iş ortamı oluyor. Görüştüğümüz pek çok öğrencinin staj deneyimine sahip olduğu da burada not edilmelidir. Staj deneyimi de olan mesleki öğrenciler, beklenti olarak çalıştıkları ortamda güven, düzen, samimiyet gibi insan ilişkilerini öne çıkarıyorlar.

Soru:

(...) Bir işyerinde ideal bir iş, sizin için nasıl olmalı? Ya da ideal bir işyeri sizin açınızdan nasıl tanımlanabilir?

Cevap:

Benim için en önemli unsur düzenli olmasıdır. Öncelikle işin ve ortamın düzenli olması gerekir.

Soru:

Düzenli olmaktan tam olarak neyi kastediyorsunuz? Bu kavram oldukça geniş.

Cevap:

Düzenli olmaktan kastım, dağınık bir tarzın olmaması. Yani karmaşık ve düzensiz bir yapı benim tercih ettiğim bir çalışma ortamı değil.

Soru:

Hangi işler size dağınık geliyor? Dağınıklıktan kastınız nedir? Daha iyi anlayabilmem için soruyorum, örneğin mesai saatleriyle ilgili mi?

Cevap:

Mesai saatlerinin belirli olması önemli. Ek olarak, şahsen çalışan almayı tercih etmem, daima tek başıma çalışırım. Çünkü insanlara güvenmek zor oluyor. Özellikle ekonomik koşullar nedeniyle, çalışanlar verdiklerinizle yetinmiyor ve maaştan memnun kalmıyorlar. Bu durumu geçmişte defalarca deneyimledim. (A7)

Cevap:

İdeal bir iş ortamında, öncelikle çalışma arkadaşları benim için çok önemlidir. İş ortamındaki bireyler sorun çıkarmayacak, uyumlu kişiler olmalıdır. Ayrıca, hiyerarşik yapı da benim için önem taşır. Yani belirli bir ast-üst ilişkisi olmalıdır.

Soru:

“Sorun çıkaracak ya da çıkarmayacak” ifadenizden tam olarak neyi kastettiğinizi anlayamadım. Bu noktayı biraz daha netleştirebilir misiniz? Örnek de verebilirsiniz.

Cevap:

İş arkadaşlarının aşırı derecede düzensiz olması gibi durumlar, iş ortamında sorun yaratır. Düzensizlik genel anlamda işleyişi olumsuz etkiler ve sorunlara yol açar. (A4)

Ben kendim bir insanla konuşmaya başladığımda çok samimi olup, hani samimiyete çok inanan bir insanım çünkü. Bir insanla konuşman için çok samimi olman ve hani gerçekçi olman gerekiyor bence. İş arkadaşlarım açısından da hani bu samimiyeti yakalayabilirsem, öyle bir iş ortamında çalışmayı çok isterim. (B3)

Mesela benim işte de saat sorunu yok mesela, bireysel hizmet falan verdiğimi düşünelim, herhangi bir atıyorum “Sabah erken kalk ve şu saatte çık” gibi yok, mesela sabah erken kalkıp o işe gidebilirim ama çıkış saatim, giriş saatim kimseyi alakadar etmez, sorumluluğu yerine getirmek önemli olan, yani birçok inceliği var. Mesela bu işte hizmet veriyorsak mesela kısmi, süreli verebiliyoruz, isteğe göre tam zamanlı hizmet verebiliyoruz, yeter ki işimizi layıkıyla yapaım. Evrak işimiz de oluyor, hani bunu işçiye ne bileyim o deneyimi kazandırmak gerekiyor. Onun için güzel bir izlenim bırakmak gerekiyor. Oradaki gerek eğitimlerde, ne bileyim merak uyandırıcı bir fikir öne atarak bunu daha iyi şekilde ileriye taşımayı hedefliyorum yani. Hani normal, aynı kuralları okuyup çıkmak değil de hani onun üzerine daha detaylı, daha merak uyandıracak fikirler sunarak hem onların araştırmasını sağlayıp hem de merak uyandırarak olardaki gerekli cevapları onlara vererek, hani onların da bir deneyime ulaşmasını sağlamak isterim. (B4)

MESLEKİ ÖĞRENCİLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Emek Piyasasındaki Ara Eleman Arzı

Mesleki öğrenciler arasında emek piyasasında ara eleman sorunu karşısında, işe yeni başlayanların daha kolay iş bulabileceği ancak “aile geçindirenlerin” yaptıkları işin karşılığında yeterince kazanç sağlayamayabileceği kaygısı dile getiriliyor. Bu da mesleki öğrencilerde geleceğe dair hissettikleri belirsizliğinin bir ifadesi oluyor.

Türkiye’de işsizlik yani aslında değişiyor, bir öğrencinin iş bulması aslında daha kolay, çünkü bir öğrenci ihtiyacı olduğu için her ne kadar kötü olursa olsun kendi programına uygun bir iş bulunduğu zaman orada çalışıyor ama bir aile geçindiren bir insan, çok düşük bütçeli bir işte çalışamaz, onun için iş bulmak zor ama bir öğrenci için daha kolay. (B2)

Üniversite sayısındaki artış emek piyasasında dengesizlikler yaratıyor.

Üniversite sayısındaki ve dolayısıyla üniversite mezunu sayısındaki artışın, emek piyasasındaki arz-talep dengesini bozduğu mesleki öğrenciler tarafından dile getirilen sorunlardan biri. “Herkesin üniversite okumasının” sosyo-kültürel bir dayatmaya dönüşmesi, üniversite diploması sahibi insanların işgücü piyasasına girdiklerinde daha yüksek çalışma standartları beklmeleri, emek piyasasında dengesizlikler yaratıyor.

İşsizlik bence var, nasıl var? Şimdi ben şeye çok karşıyım, her yere üniversite yapılması bence çok saçma, hani her ilde üniversite olmamalı. Her ili geçtim, her ilçede de var. Ben çok karşıyım, ben kendim vakıf üniversitesinde okuyorum, özel üniversitede okuyorum, buna normalde karşıydım. Vakıf üniversitelerine artık karşı değil, çok memnunum, kendim gördüğüm için artık onu aştım. (B3)

Var bence, bu da yine söylediğim gibi çok fazla üniversite var ve hepsi vasıflı üniversiteler değil aslında. Mesela baraj kalktı. Artık en küçük nüfuslu ilçelerde bile yüksek okullar var, tamamen artık, hani devlet “Herkes üniversite okusun” kafasına girdiği için eksi netlerle bile üniversiteye gidebiliyor insanlar ve okuyup sadece ellerinde diploması oluyor ya da mesela açık öğretim. Ben şu an çocuk gelişim okuyorum mesela, çocuk gelişim bölümünün açık öğretimi de var; staj yapmıyorlar, ödevleri yok, sadece dönemde iki kere sınava giriyorlar, geçerlerse onların da biz gibi diplomaları oluyor ama biz her hafta ödevler yapıyoruz teorik pratik, sonra staj yapıyoruz, o yüzden. (B6)

Okuma oranının yüksek olması bence beraberinde işsizliği getiriyor. Şimdi TÜİK verilerine baktığımız zaman işsizlik çok düşük görünüyor, yani hepimizin iş sahibi olduğu görülüyor, bilmiyorum siz de araştırırsınız belki onları, ben çok araştırıyorum bunları. Şimdi onlara baktığımızda işsizliğimiz bizim ülkemizde yok gibi görünüyor ama okuyan oranımız mesela yüzde 99 okuyan oranımız vardı, şimdi bu sene kaç, ona bakmadım ve işte okuma çok olduğu için işsizlik yokmuş gibi görünüyor. Bizde de sorun var, “Şimdi üniversite okudum ben, sağda solda çalışamam” diye düşünce de var. Bu düşünce olduğu zaman da iş yok. İşte “Türkiye’de işsizlik çok” deniliyor. Onlar da haklılar şimdi, sen dört sene üniversite okudun atıyorum, sağda solda çalışmak kimse istemez. (B3)

Ucuz işgücü dikkat çekilen sorunlardan biri.

Görüştüğümüz mesleki öğrenciler arasında, işsizlik meselesini ucuz işgücüyle ilişkilendirenler de bulunuyor. Sigortasız işçi çalıştırma ve yabancı uyruklu kişileri daha az maliyetli istihdam etmenin emek piyasasındaki dengeleri bozduğu dikkat çekilen sorunlardan biri oluyor.

Temel sebebi ne bileyim bazı kişiler mesela daha uygun fiyatlara çalışıp, sigortasız çalışıyor, yabancı uyruklular falan hani malum, yoğun. Şimdi onlardan dolayı işte adam 10 lira para veriyor atıyorum, onu çalıştırıyor veyahut normal birini tutmuş olsa sigortasını yapacak, asgari ücretin altında bir para veremeyecek, ne bileyim işverenin de işine gelmiyor pek, bu şekil. (B4)

Gençlerin bir kısmında da toplumda yaygın olan “iş beğenmeme” algısı mevcut.

Görüştüğümüz bazı gençler de toplumda yaygın olan algılarından biri olan “gençlerin iş beğenmediği” algısını taşıyor. Bir işe girip, o işte devamlılık sağlamama, deneyim kazanmama dile getirilen sorunlardan biri oluyor.

Gerçekten çok farklı pencerelerden bakınca, çok farklı senaryolarla karşılaşıyorsun, çünkü biz iş sektöründe olduğumuz için, çünkü biz bir devlet memuru değiliz, ağabeylerimin hiçbirisi memur olarak personel almıyor, genel olarak çırağın insanları alıp yetiştirmeye çalışıyorlar veya işi bilen insanları kendi himayelerinde maaş olarak çalıştırıyorlar. Bazen hani iş alımları mesela biz yapıyorduk ağabeyimin ofisinde, ben direkt orayı öğretiyordum bilgisayarı, ürünleri, işte belgeleri şunu yapacaksın bunu yapacaksın diye. Kadın bir hafta çalışıp gidiyordu, hani bir öğreniyorduk kadın paraya sıkışmış, ihtiyacı var. (B5)

MESLEKİ ÖĞRENCİLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Mavi Yaka ve Beyaz Yakanın Yaşam Şartları

Gençler arasında beyaz yaka-mavi yaka ayrımı anlamını kaybetmeye başlıyor.

Beyaz yaka ve mavi yaka arasındaki sınırlar gençlerin algısında, hayat şartları bakımından belirsizleşiyor. Yukarıdaki alıntılara benzer şekilde beyaz yaka çalışanların eğitim ve niteliğe rağmen yaşam şartlarının standartlaştığı ve mavi yaka çalışanlarla eşitlendiği görüşü dile getiriliyor. Bu yüzden görüştüğümüz bazı mesleki öğrenciler ileride beyaz yakalı olarak çalışmak istemediklerini de dile getiriyor. Mavi yakalı çalışanların gelirinin daha hızlı ve yüksek oranda artabileceği, beyaz yakalıların stabil hayat şartlarına sahip olmalarına rağmen bunun onları mavi yakalı çalışanlardan çok farklılaştırmadığı görüşü sık karşılaşılan görüşlerden biri oluyor.

Soru:

Mevcut çalışma koşulları ve maaş politikalarını değerlendirdiğinizde, ileride beyaz yaka olarak çalışmak ister miydiniz?

Cevap:

Hayır, kesinlikle istemem.

Soru:

Neden istemezsiniz?

Cevap:

Açıkçası, ne emir almak ne de emir vermek istiyorum. Kendi başıma çalışmak istiyorum. Bu düşünce gastronomi sektörüyle tam örtüşmese de bazı hayallerim var. Örneğin ileride bir restoran açarsam, bu iş ortaklık üzerine kurulacak ve herkes eşit şekilde çalışacak. Kimse patron olmayacak; herkes birlikte çalışacak ve bu anlayış doğrultusunda ilerleyeceğiz.(A2)

Soru:

Peki, yaşam koşulları açısından değerlendirsek, mavi yaka mı yoksa beyaz yaka mı daha avantajlıdır?

Cevap:

İkisi de birbirine çok yakın, bu konuda net bir ayrım yapamıyorum.. (A4)

Ancak şöyle bir durum var; mavi yaka çalışanlar, işleri ve kazançları konusunda daha esnek olabiliyor. Örneğin, belirli bir işi önce 10 bin TL'ye alabiliyorlar, sonra farklı koşullarda 15 bin TL'ye de gerçekleştirebiliyorlar. Beyaz yaka çalışanlarda ise maaşlar daha sabit ve standarttır. Gelirleri daha sınırlı bir şekilde artış gösterir. Bu nedenle, mavi yaka çalışanların daha iyi yaşam koşullarına sahip olabileceğini düşünüyorum. (A8)

Soru:

Sizce bir mavi yaka çalışan kariyer anlamında ilerleyebilir mi? Gelirini artırabilir mi?

Cevap:

Kariyer anlamında fazla ilerleyemez, ancak maddi anlamda gelirini artırabilir. (A9)

Günümüzde nitelikli çalışanlar açısından mavi yaka ile beyaz yaka arasındaki fark azalmış durumda. Vasıfsız bir çalışan ile nitelikli bir çalışan arasında belirgin bir ayrım yapılmadığı gibi, mavi yaka çalışanlar bazı durumlarda daha avantajlı olabiliyor. Bu nedenle, artık vasıflı/vasıfsız ayrımı da eskisi kadar geçerli değil. (A8)

Bana göre, şu anda mavi yaka ve beyaz yaka çalışanlar arasında yaşam koşulları açısından çok belirgin bir fark yok.

Soru:

Bu görüşünüzü biraz açar mısınız, örnek verebilir misiniz?

Cevap:

Örneğin, yakın bir arkadaşım şu an mühendis olarak masa başı bir işte çalışıyor. Ancak onun yaşam koşulları da çok yüksek ya da farklı değil. Bu nedenle, iki grup arasında ciddi bir fark olduğunu düşünmüyorum. (B1)



MESLEKİ ÖĞRENCİLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Teknoloji Kaynaklı İşsizlik

Mesleki öğrenciler teknolojinin gelecekte işsizliğe yol açacağını öngörüyor.

Teknoloji kaynaklı işsizlik algısı mesleki öğrencilerin algıları arasında yer alıyor. Yapay zekâ uygulamalarıyla manuel işgücünün yerini teknolojinin alacağı, otomasyon sistemlerinin gelişmesiyle işgücüne olan ihtiyacının azalacağı görüşü mesleki öğrenciler arasında oldukça yaygın.

Benim üç tane işçim var diyelim ki işte biri grafik tasarım yapıyor, biri işte internet sitesi yapıyor, belki bunlar son zamanlarda yapay zekânın gelişmesiyle tabii grafik tasarım yapay zekâda çok üst seviyede olduğu için son zamanlarda, belki grafik tasarımcıların işsizliği artabilir. (A2)

Fabrikada olabilir, yani fabrikalarda insanlar işini kaybedebilir, çünkü zaten orada artık bir yerde teknolojiye daha yoğun yöneliyorlar ama yapay zekâ daha da yayıldıkça bence ilk önce fabrikalar bu konuda işsiz kalabilir. (A5)

Teknoloji, yapay zekâ geliştikçe yapay zekânın, insanın yaptığı şeyleri yapay zekâ yapmaya başlayınca, bu sefer insana gerek kalmıyor ve işsizliği daha da yükseltecektir diye düşünüyorum. (B6)

Soru:

Teknolojik gelişmelerin işsizliğe yol açtığını düşünüyor musunuz?

Cevap:

Evet, kesinlikle düşünüyorum. Örneğin küçük bir McDonald's şubesinde 10 kişi çalışıyorsa, teknolojik gelişmeler sayesinde bu sayı 5'e düşebilir çünkü artık birçok şeyi insanlar kendileri yapabiliyor. Yapay zekâ ile çalışan robotlar üretiliyor ve bu robotlar iş gücünün yerini almaya başlıyor. Belki 20 ya da 50 yıl sonra, tam zamanını bilemesek de, bu süreçte "hiç kimse çalışmasın, sadece robotlar çalışsın" anlayışı gelişebilir. Bu durum işsizliğin artmasına neden olacaktır. (B3)

Geçmişe baktığımızda, bir tarlada yüzlerce işçinin yaptığı işi bugün bir iş makinesi tek başına yapabiliyor. Bu durum, ekonomik ve sosyal eşitsizliklerin artmasına yol açıyor. Vasıflı bireyler, zekâlarını ve girişimcilik yeteneklerini kullanarak daha fazla gelir elde ederken; toplumda durumu iyi olmayan, vasıfsız bireylerin hayatı giderek zorlaşıyor. 100 kişinin yapacağı işi bir kişi, bir makine geliştirerek ya da yeni bir teknoloji üreterek yerine getirebiliyor. Bu da toplumda gelir farkının – diğer bir deyişle – "makasın" açılmasına neden oluyor. Benim bu konudaki görüşüm, teknolojik gelişmeler ilerledikçe bu makasın daha da açılacağı yönündedir. (B5)

İnsan faktörünün tamamen ortadan kalkmayacağı da öngörülüyor.

Mesleki öğrenciler arasında yaygın olan görüşlerden biri de teknolojinin gelişmesine rağmen, bunun tam anlamıyla işgücünün yerini alamayacağı görüşü. Yapay zekâ uygulamalarını da bir insanın yönetmesi, teknolojik aygıtların bakım-onarımında da işgücünün rolünün olması yapay zekânın manuel işgücünü tamamen ortadan kaldıramayacağı yaklaşımını güçlendiriyor. Teknoloji ve yapay zekâ bu noktada işgücüne destek olacak bir araç olarak tasvir ediliyor.

Yani kayıp olabilir ama mesela o teknolojiyi geliştiren de bir insan, onun tamirini yapan da bir insan, onu da düşünmek lazım. (A4)

Şöyle, bir yandan işsizliğe sebep olursa da bir yandan da bu teknoloji ile uğraşanların, yani bunu iş olarak yapan insanların da iş kapısı olur. (B1)

Benim sektörümde [iş güvenliği] olması şey yok öyle, ihtimal yok, çünkü bu gözetimli bir iş olması gerekiyor, biz de rehberlik sağlıyoruz. Hani bir yapay zekâ gelip de bunu tamamlayamaz, çünkü ne bileyim bir insanı yapay zekâ kontrol edecekse o zaman, hani kimse de çalışmasın. Hani biz yapay zekânın eline düşersek, onlar bizi yönlendirecekse, hiç olmasın böyle bir şey. Bizim sektörde olması imkânsız o. (B4)

MESLEKİ ÖĞRENCİLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Gelecek Öngörüler

Gelecek beklentileri yapay zekâdan bağımsız düşünülüyor.

Öğrencilerin gelecek algılarında, işgücünün teknolojinin yıkıcı etkileri bağlamındaki dönüşümü ön plana çıkıyor. Manuel işgücünün teknolojik gelişmeler karşısında geri planda kalacağı, bir kısım çalışanın işsiz kalacağı öğrencilerin gelecek öngörülerinde yer alıyor. Bazı öğrenciler Türkiye’de hiçbir şeyin değişmeyeceğini, muhafazakâr düşünce yapısının işgücünün dönüşmesi karşısında bir bariyer olacağını da düşünüyor.

Neler farklı olabilir? Bence o yapay zekâ normal kamu kurumlarında işlem görmeye başlar. İşlem görmeye başlar, işte ne bileyim, çok şey değişir ya 2100’e kadar. (A4)

Soru:

Sizce gelecekte, nitelikli teknik elemanların yaşam koşulları ile vasıfsız mavi yaka çalışanların yaşam koşulları birbirinden nasıl ayrışabilir? Yoksa bu koşullar arasında hiçbir fark olmayacağını mı düşünüyorsunuz?

Cevap:

Açıkçası, ben bu koşulların gelecekte farklılaşmayacağını düşünüyorum. Sistem bu şekilde standart şekilde ilerlemeye devam ederse, herhangi bir ayrışma olmayacaktır.

Soru:

Bu koşulların neden farklılaşmayacağını düşünüyorsunuz? Açıklayabilir misiniz?

Cevap:

Toplumumuzda insanlar belirli kalıplara alışmış durumda. Yeni alanlara yönelmeyi veya değişim göstermeyi tercih etmiyorlar. Farklılaşmaktan, yeni şeyler denemekten çekiniyorlar. Bu nedenle, toplumumuz bu düşünce yapısını değiştirmedikçe, ilerleme sağlanamayacağını ve yaşam koşullarında belirgin bir farklılık oluşmayacağını düşünüyorum. (A8)

Teknolojik cihazların kullanımı giderek yaygınlaşıyor. Bu nedenle, okumakta olduğum bölümün, teknolojinin gelişmesiyle birlikte işsizliğin artacağı meslek gruplarından biri olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle işsizlik korkusu nedeniyle ileride hemşirelik gibi başka bir alana yönelmeyi de düşünüyorum. (B1)

Yapay zekâ teknolojileri hızla geliyor. Örneğin, bankacılık işlemleri artık telefonlarımızdan yapılabilir. Bu durum banka şubelerine gitme oranını azalttı. Robot teknolojileri de ilerliyor. Örneğin kargo robotları gibi uygulamalar var ve bu teknolojiler farklı iş kollarına yayılacak. Bir noktada insan gücüne ihtiyaç azalacak. Eskiden bir tarlada 100 kişi çalışırken, artık tarım makineleri sayesinde aynı işi birkaç kişi yapabiliyor. 100 kişinin yaptığı işi, şu an bir makine yapabiliyor ve o makineyi çalıştırmak için yalnızca bir kişiye ihtiyaç duyuluyor. (B6)



İKİNCİ KISIM

Çalışanların Algı ve Tutumları

Ara Eleman Tanımı

Görüştüğümüz kişilerde çalışan kategorisinde yer alanların beyaz yaka ve mavi yaka çalışan ayrımını dair yanıtları daha kolay verdiğini söyleyebiliriz.

Mavi yaka ve beyaz yaka çalışan ayrımına dair yanıtlar daha kolay veriliyor.

Mavi yaka çalışan tanımı: (...) daha çok bu profiller fabrikada çalışan, birazcık daha iş gücü olarak, insan gücü olarak daha çok kullandığı, güç kullandığı bir alan olduğunu düşünüyorum. (C5)

Beyaz yaka çalışan tanımı: Mavi yakadan en azından daha oturaklı ve daha az insan gücü kullandığımız bir durum söz konusu diye düşünüyorum ben, böyle ayırt edebilirim. (C5)

Mavi yaka çalışanların daha çok fiziksel güce dayalı işler yaptığı düşünülürken, beyaz yaka çalışanlar daha çok okumuş, yönlendiren ve fiziksel iş yapmayanlar olarak nitelendiriliyor.

Soru:

Beyaz yaka ve mavi yaka ayrımını nasıl tanımlarsınız?

Cevap:

Bu ayrımı şöyle ifade edebilirim: Mavi yaka çalışanlar fiziksel gücünü kullanarak gelir elde ederken, beyaz yaka çalışanlar akademik anlamda öğrendikleri bilgileri kullanarak gelir elde ederler. (C3)

Mavi yaka çalışanlar genellikle beden gücüne dayalı işlerde çalışırlar. Buna karşın beyaz yaka çalışanlar, daha çok oturarak, fiziksel güç kullanılmadan gerçekleştirilen işleri yaparlar. (C5)

Mavi yakalı genellikle fiziksel yükü üstlenen kesimdir, beyaz yaka da mavi yakanın fiziksel güçle yapması gereken şeyleri ona planlayıp programlayarak işini daha kolay hale getirmesini sağlayan kişidir benim için. (C4)

Beyaz yaka çalışanlar genellikle daha rahat, daha temiz işlerde çalışırlar. Mavi yaka ise, genelde sıradan, fiziksel iş gücüne dayalı işlerde çalışan kişilerdir. (C7)

Soru:

Mevcut çalışma koşulları ve maaş politikalarını değerlendirdiğinizde, beyaz yaka olarak çalışmayı ister miydiniz?

Cevap:

Evet, birçok kişi gibi ben de isterdim. Çünkü beyaz yaka çalışanlar genellikle daha üst konumlarda yer alırlar. (C7)

8 çalışan arasında 5 kişi gri yaka çalışan veya ara eleman tanımını bilmediğini ifade ediyor.

Soru:

Ara eleman kavramını daha önce duydunuz mu?

Cevap:

Duydum ama ne demek bilmiyorum. (C3)

Ara eleman kavramını duymadım. (C1)

Ara eleman tanımı: Ara eleman, teknik becerileri olan ve işi uygulama düzeyinde etkin şekilde gerçekleştirebilen kişidir. Uzman kadar derin bilgiye sahip olmasa da, elindeki malzemeleri ve parçaları etkin biçimde kullanarak işi yerine getiren bir teknisyen olarak tanımlanabilir. Genellikle teknikerlikten başlayarak uzmanlaşması beklenir. (C8)

(...) Ara elemandan beklenen, bir problemi çözmekten ziyade, belirli bir işi gerçekleştirmektir. Uzman ile arasındaki temel fark budur.. (C8)

Tekstil sektöründe, ara eleman makinede sabit çalışmayan; işi bir makineden diğerine aktaran, üretim sürecinde destek sağlayan kişidir. Bizim sektörde bu şekilde tanımlanır. (C7)

Ara eleman kavramının sözlük anlamını bilsem daha iyi olurdu. (C4)

Soru:

Gri yaka kavramını duydunuz mu?

Cevap:

Hayır, duymadım (...) (C5)

Hayır, duymadı (...) (C7)

Gri yaka hakkında bilgisi olmadığını belirten biri gri yaka çalışan, çalışanların beyaz yaka ve mavi yaka çalışan ayrımına eklenemeyeceğini ifade ediyor. Bir diğer görüşmeciyse ara elemanı eğitimsiz olarak nitelendiriyor.

Soru:

Beyaz yaka ve mavi yaka ayrımına gri yaka kavramı da eklenebilir mi?

Cevap:

Gri yaka kavramının bu ayrıma eklenebileceğini düşünmüyorum. Günümüzde beyaz yaka ile işçi sınıfı arasında birçok konuda benzerlikler oluşmaya başlamışken, bu ayrımın yanına yeni bir kategori eklemenin anlamlı olmadığını düşünüyorum. (C3)

Şunu da belirtmek isterim ki, günümüzde beyaz yaka olarak tanımlanan kişiler – özellikle plazalarda çalışanlar – çoğu zaman haftanın altı günü, günde 12 saat çalışıyorlar ve aldıkları maaş asgari ücretin biraz üzerindedir. Bu şartlar altında, bu kişilere “Sen farklısın işçiden” demek bana göre anlamını yitirmiştir. Toplumsal gerçeklikler bu ayrımı desteklemiyor. Nitekim, alanında biraz uzmanlaşmış bir beyaz yaka ile bir işçinin aldığı maaş neredeyse birbirine eşit hale gelmiştir. (C3)

Soru:

Ara elemanın eğitimsiz olduğunu mu düşünüyorsunuz?

Cevap:

Evet, aynen öyle. (C2)

Bazı çalışan görüşmeciler vasıflı ve vasıfsız işi kişilerin kendini geliştirmeye ve nitelikli olmaya bağlıyor.

Vasıflı ve vasıfsız işçi farkı: *Vasıflı işçi, işi bilen bir insandır. Vasıfsız da bilmeyen, yeni gelmiş biridir, mesleğe yeni atılmış biridir. (C2)*

Vasıfsız işçi, işe başladığı andan itibaren kısa bir süre içerisinde yaptığı işi öğrenebilen, işte devam ettirebilen, biraz daha fabrikasyon işler, yerine başka birini koyduğun zaman da o işi aksamayacak [şekilde] işi yapan kişiler, bence vasıfsız işçi. (C3)

Vasıfsız işçi, yani kendini geliştirmeye açık değil, “Oturduğum yerden para kazanayım” raddesine getirmiş birisi olarak düşünüyorum ama tam tersine nitelikli bir eleman nitelikli olmak için çaba göstermiştir. (C4)

(...) vasıfsız şöyle ayırabilirim: herhangi bir uzmanlık eğitimi olmayan, yani bu konuda deneyimi yeterli bulunmayan, kısacası uzmanlık alanı bulunmayan kişiler için vasıfsız eleman tabirini kullanıyoruz (...). (C4)

Yani vasıfsız işçi işi bilmeyen insandır, yani işe atılan insanlar ama vasıflı insan kendini geliştirmiş, o işte belli bir seviye kat etmiş kişidir. (C7)

Bir çalışana göre ise vasıflı ve vasıfsız çalışan ayrımı güncel çalışma koşullarında biraz kalıplaşmış durumda.

Bu da kalıplaşma doğrultusunda aslında vasıfsız işçi de söylediğim gibi lisans altı eğitimlerde kullandığımız bir tabir oluyor ama yeni mezun bir lisans ve yüksek lisans öğrencisinin de aslında vasıf olarak pek şeye katkısı olmuyor kendisine, bir deneyimsizlik söz konusu olduğu için. Tabii ama dediğim gibi biz bunu birazcık kalıplaştırmış durumdayız, bildiğim kadarıyla ve lisans altı eğitimlere vasıfsız işçi diye hitap ediyoruz. (C5)

Şu anda örnek vermek gerekirse bir marangoz ustası, bir sanayideki kaporta ustası olmak aslında vasıflı bir işçilik ama bunu biraz kalıplaştırıp lisans ve üzeri mezunlarına kullanıyoruz daha çok şu an diye düşünüyorum. (C5)

Görüştüğümüz çalışanlar arasında vasıflı işçiliği tecrübeyle bağdaştıranlar da var.

Vasıflı işçi, biraz düşüneyim. Vasıflı işçi bence yaptığı iş biraz daha zaman ve tecrübeye bağlı olarak gelişen bir iş yapıyorsa eğer bu vasıflıdır (...). (C1)

Vasıflı işçi yeri zor doldurulabilen işçi demek bana göre, yani tecrübesi olan, işte alanında biraz daha yetkin, uzman kişi anlamına geliyor benim için. (C3)

Tecrübeli ve tecrübesiz iş farkı: *Şimdi bir işi yapabilmemiz için önce o işin nasıl bir iş olduğunu öğrenmemiz lazım, buna da tecrübe deniyor; tecrübe kazanmış oluyoruz böylelikle ama tecrübesiz de pek bir iş yapıldığını sanmıyorum. (C2)*

Tecrübeye bağlı işler az önce de bahsettiğim gibi aslında daha çok pratiğe dayalı işler olduğunu düşünüyorum. Bu da bir sanayi ustası veya marangoz ustasının beş-on yıllık deneyiminden bahsetmiştik, bunları kapsayacağını söyleyebilirim. (C5)

Bence ustalık gerektiren her iş tecrübeye bağlı. Gerçi bütün işler tecrübe ile gelişir ama işin içinde ustalık varsa eğer, orada tecrübe daha değerlidir bence. (C1)

Tecrübeye bağlı işler genelde hassas bilgi gerektiren, yani dışarıdan gelen birinin “Ben bu işi yaparım” deyip giremeyeceği, kurumsal olan yerlerdeki işler olabilir. (C4)

ÇALIŞANLARIN ALGI VE TUTUMLARI

Mesleki Eğitim

Mesleki eğitimle ilgili olarak okulların donanım eksikliği ile üniversiteye geçiş sistemi için eğitimin yeterli düzeyde verilmediği eleştirisi öne çıkarılıyor.

Yaptığımız görüşmelerde mesleki eğitimin yetersizliğine vurgu yapılırken, yapılan işi sahada daha kolay tecrübe edilebileceği, mesleki okullarda uygulamalı eğitime yönelik donanımın eksikliği, üniversiteye geçiş sisteminde kültür derslerinin ağırlıkta olması ama meslek liselerinde bu eğitimin geri planda kalması eleştirileri öne çıkarılıyor.

Yeterli değil, okulda olana eğitim sadece bilgisel, önemli olan sahadaki eğitim, inşaattaki eğitim en önemli iştir, eğer sen sahada çalışmadıysan, okuldaki aldığın eğitim bir işe yaramaz. (C6)

Okulda aldığım eğitim belli başlı şeylerdi. Tabii ki ben hani “Okulda aldığım eğitimle masa başı bir işim olur, otururum” diye düşünüyordum sadece ama ben bu okulda aldığım, yani bir yüzde 80’lik bir kısım vardır, bir de yüzde 20’lik bir kısım vardır; okulda tabii ki de eğitimin bana katkısı oldu ama çok değil, iş hayatına atılınca daha çok şeyleri öğrendim. Mesela diyelim ki işyerinde neler kazaya sebebiyet veriyor, bu pek hani üstü kapalı bir şekilde anlatılırdı bize. İşyerinde tabii makine ekipmanlarını görüyorsun canlı canlı, ondan sonra bunlar nasıl kullanılıyor bunu sen görüyorsun, hani az çok anlayabiliyorsun kazaya sebebiyet veren şeyleri. İş hayatında daha çok şey öğrendim, bu gerçek. (C2)

Soru:

Sizce yaşanan sorunların temel nedeni eğitim sistemi miydi yoksa okulun donanım eksikliği miydi?

Cevap:

Her ikisi de etkiliydi. Müfredat tüm liselerde aynıydı; bu nedenle bu durum eğitim sisteminden kaynaklanıyordu. Ancak eğitimde kullandığımız donanım da yeterli değildi. Bu durum da dolaylı olarak yine eğitim sistemine bağlanabilir

çünkü okulların bütçesi bu ihtiyaçları karşılamaya yetmiyordu. Özetle, hem eski müfredat hem de eksik donanım bu sorunun temel nedenleriydi. (C5)

Ayrıca meslek lisesi mezunu olmam nedeniyle meslek yüksekokuluna doğrudan geçiş hakkım vardı ve bu sayede lisans mezunu olabildim. Ancak bu süreç, hem kolay hem de sistem açısından problemliydi. Çünkü meslek liselerinde kültür dersleri (matematik, fizik gibi) yeterince verilemiyor. Dersler daha çok pratik ve alan derslerine odaklanıyor. Ancak üniversite sınavlarında kültür derslerinden de sorumlu tutuluyorsunuz. Bu nedenle öğrenciler sınavlarda ciddi başarısızlık riski taşıyor. Bu durum nedeniyle zamanında bize doğrudan geçiş hakkı verilmişti. Bu hak sayesinde iki yıllık üniversiteye geçiş yaptım ve ardından dikey geçiş sınavına girerek lisans eğitimine geçtim. Türkiye’de bu sınavlar görece daha kolay ve ortalama bir notla lisans tamamlamak mümkün. Bu sistemde düz lise mezunu olmaktansa, meslek lisesi üzerinden mühendislik gibi bölümlere ulaşmak daha kolay oldu. Bu benim açımdan bir avantajdı; ancak genel olarak sistemsel bir sorun olduğunu düşünüyorum. (C5)

Eğitimin yeterli düzeyde olduğunu düşünen çalışanlar da bulunuyor.

Okulda aldığı eğitimin kendisini çalışma hayatına hazırladığını düşünen çalışanlar da bulunuyor. Görüştüğümüz çalışanlardan biri, okulda aldığı eğitimin yeterli olduğunu vurgularken, okulda yeterli düzeyde donanıma sahip olduklarını belirtiyor. Lisans düzeyinde eğitim alıp, ara eleman olarak çalışan biri, üniversite eğitiminin algı düzeyine olumlu etkisini, işlem yeteneğine olan katkısını da öne çıkarıyor.

Okulda da her zaman girişken bir öğrenci olmaya çalışmışım, mesela en basitinden bizim okulumuzu örnek vermek gerekirse Atatürk Meslek Lisesi’nde okulumuzda birçok imkân vardı, bizim okulumuzda CNC makinesi vardı öyle söyleyeyim. Ben o CNC makinesinde gördüklerimi öğrendim, öğretmenlerim sağ olsun evet çok yardımcı oldular, neyin ne olduğunu öğrettiler. O CNC makinesini gördükten sonra ben şu an yarın bir gün CNC ile talaşlı imalat yapan bir yere girdiğim zaman öncesinden bilgim olduğu için oraya çok çabuk ayak uydurabilirim ama bundaki en büyük etki benim okulda öğretilenlere merak salmam. Şu anda çalıştığım yerde en basitinden şöyle bir örnek verebilirim, bizde temel elektrik, elektronik kavramları öğretildiği için, temel elektrik komponentleri, malzemeleri öğretildiği için orada neyin ne olduğunu bilerek hareket etmeye çalışıyoruz. (C4)

Havacılık okudum ama onun da mesela işe başladıktan sonra bana aslında artı yönden sağladıklarını fark ettim yani aslında bu genel olarak üniversite okumakla alakalı bir şey, çünkü algın genişliyor, yani hem insanları tanıma yeteneğin artıyor hem de aslında her gün gidip geldiğin için o aslında senin için rutin bir şey oluyor ama illaki bir şeyler öğreniyorsun farkında olmasan bile. Mesela benim okuduğum bölüm sayısal bir bölüm olduğu için ben işlem yeteneğimi mesela o sayede hiç kaybetmedim. Şu anki işimde de çok yarıyor yani. (C1)



ÇALIŞANLARIN ALGI VE TUTUMLARI

Çalışanların Beklentileri

İş kaybı yaşama karşısında teknik eleman olmanın daha güvenli bir alan sağladığı düşünülüyor.

Vasıfsız bir işçiye göre teknik elemanların iş kaybı yaşamayacağı görüştüğümüz bir çalışan tarafından dile getiriliyor. Bu bağlamda, teknik elemanların hayat kalitesinin de zamanla artabileceği öngörüldü.

Vasıfsız bir işçinin bir kere işi garanti değildir, her an işten atılma ihtimali var, çünkü vazgeçilmez bir insan değil, yani yaptığı işe bağlı olarak ama teknik bir eleman eğer işini biliyorsa, güzel yapıyorsa o yani çok absürt bir durum olmadığı sürece, fabrika kapanmadığında filan hem işi garanti olur hem de kendini geliştirebilecek bir pozisyonunda olduğu için hayat kalitesi de artar zamanla. (C1)

Emeğinin karşılığını alamamak da sektörlerde bir isteksizliğe sebep oluyor.

Çalışan kesimlerde “emeğinin karşılığını alamama” algısı çok güçlü bir şekilde karşımıza çıkıyor. Bir anlamda öğrencilerde gördüğümüz istikrarlı ve düzenli iş beklentisinin çalışan kesimlerde hayata geçemediğini görüyoruz. Beyaz yakalı olarak çalışmak isteyenler de istemeyenler de var olsa da özellikle yapılan işin yurtdışındaki muadillerinin sağladığı yaşam şartlarıyla karşılaştırdıklarında çalışan kesimlerin, Türkiye’deki emek piyasasında bekledikleri yaşam standartlarına kavuşamadıkları kaygısını sıklıkla dile getiriliyor.

Yani genel olarak Türkiye’de çalışmak istemezdim sanırım ya, yani Türkiye’deki verdiğim emeğin karşılığını alamıyor olmak vs. insanlar, bizim neslimiz özellikle veya benden alt dönemlerdeki nesiller çalışmak istemiyoruz biz artık, yani “İş beğenmemek” de diyebilirler buna, ne derlerse desinler insan emeğinin karşılığını almıyorsa; bugün çalışıyorum, çalışmadan önceki yaşam standartlarımı düşünüyorum, şu an sadece karnım güzel doyuyor, bu kadar yani ekstra olarak bugün kek kalıbı aldım. Çalışmıyor olsaydım almazdım bu kek kalıbını: bu kadar hayatımdaki farklılık. (C3)

İşe başladım, aynı evdeyim, öğrenciyken kaldığım evden başka bir eve geçebilecek bütçem yok şu anda ve haliyle bunu düşündüğü zaman insan üzüldü. (C3)

Soru:

Mevcut çalışma koşulları ve maaş politikalarını düşündüğünüzde, beyaz yakalı olarak çalışmak ister miydiniz?

Cevap:

Kendi açımdan beyaz yaka olarak çalışmak istemezdim. Yaptığım işi seviyorum ve bu iş genellikle mavi yaka çalışanlar tarafından icra ediliyor. Fiziksel olarak çalışmaktan ve bu işi yapmaktan memnun olduğum için tercih etmezdim. (C4)

(...) evimi geçindirebilecek düzeyde bir ücret almak. (C6)

Soru:

Mevcut çalışma koşulları ve maaş politikaları beklentilerinizi karşılıyor mu?

Cevap:

Şu anki koşullar beklentilerimi tam olarak karşılamıyor. Yurt dışında uzun süre çalıştıktan sonra Türkiye’ye döndüm ve burada maaşlar bana düşük geliyor. Sekiz yıl boyunca yurt dışında çalıştım ve şu an ilk kez Türkiye’de çalışıyorum. Bu nedenle oradaki şartlarla kıyasladığımda fark oldukça belirgin. Türkiye’de geçim koşulları oldukça zorlaştı. Mevcut ekonomik şartlar ağırlaştığı için, şu an mavi yaka çalışanların beyaz yaka çalışanlara kıyasla daha iyi maaş aldığı ve daha iyi şartlarda çalıştığı bir durum söz konusu. (C6)



ÇALIŞANLARIN ALGI VE TUTUMLARI

Emek Piyasasındaki Ara Eleman Arzı

Emek piyasasındaki arz-talep dengesizliklerinin başında artan üniversite sayısı geliyor.

Öğrencilerde ve işverenlerde olduğu gibi, çalışanlarda da artan üniversite sayısının emek piyasasında dengesizliklere yol açtığı görüşü dile getiriliyor. Nicel araştırma bulgularımıza göreyse, öğrencileri dışarıda bıraktığımızda, lise mezunlarının yüzde 23’ünün ev kadını, yüzde 5’inin işsizlerden oluştuğunu; üniversite mezunlarının yüzde 10’unun ev kadını, yüzde 8’inin işsizlerden oluştuğunu, yani çalışmayan oranının daha düşük olduğunu görüyoruz. Üniversite mezunları işgücüne daha yüksek oranda dahil olurken, derinlemesine görüşmelerde çalışanlardan edindiğimiz izlenim, bundan farklı olarak üniversite mezunu sayısındaki artışın emek piyasasında arz-talep dengesizliğini oluşturduğunu düşündükleri oluyor.

Eğitime Göre Çalışma Durumu	Lise Altı Eğitimli	Lise Mezunu	Üniversite Mezunu
Beyaz yaka çalışan	%3	%23	%49
İşçi, esnaf, çiftçi	%25	%36	%23
Emekli	%22	%13	%10
Ev Kadını	%44	%23	%10
İşsiz	%6	%5	%6
Toplam	%100	%100	%100

İşsizliğin en temel sebebi çok fazla vasıfsız üniversitenin bulunması bunlardan bir tanesi. İnsan, yani ekonominin çok kötü olmasından dolayı paranın işlevsizliği, insanların bu yüzden çalışmak istememesi, zaten çalışınca da anca karnını doyuruyor, çalışmayıp ailesinin yanında dursa da karnını yine doyurur, yani çok bir fark olmaz. Şu an bunlar geldi aklıma. (C1)

Bir işte süreklilik sağlayarak tecrübe kazanamama, emek piyasasında açığa neden oluyor.

Öğrencilerde gördüğümüz ve ileride işverenlerde göreceğimiz “gençlerin iş beğenmeme” algısı, bazı çalışanlarda da mevcut. İnsanların tembelliğe alışmasının, bir işte süreklilik sağlayarak deneyim kazanamamasının sektörlerde açığa neden olduğu düşünüyorlar.

Soru:

Türkiye’de sizce işsizlik var mı, işsizliğin temel sebebi nedir?

Cevap:

Bence işsizlik oranlarının artmasında insanların bir miktar tembelliği de etkili. Şu anda iş imkanları mevcut, gerçekten iş var. Hatta benden şu an çalışan talep eden kişiler de var, ancak tecrübeli insan bulmak zor. Örneğin, biri beni iki gün önce aradı ve bir fabrikaya eleman aradığını söyledi. Fakat önerebileceğim tecrübeli biri yoktu. İnsanlar genellikle tecrübeli çalışan istiyor, yeni mezunlara ise talep az. Diğer yandan, tecrübeli kişiler zaten çalışıyor ve ücret beklentileri daha yüksek olduğu için işverenler bu ücretleri karşılayamıyor.

Soru:

Yani işverenlerin aradığı vasıflarla, emek piyasasındaki arzın vasıfları arasında bir fark var olduğu söylenebilir mi?

Cevap:

Var, doğrudur. (C6)

Bazı çalışanlar, insanların sektördeki açığı yetenekleri ve tecrübeleriyle kapatabileceğini de düşünüyor.

Görüştüğümüz çalışanlar arasında, emek piyasasındaki işgücü arzının çalışanlara bağlı bir faktör olarak değerlendirilenler de bulunuyor. Çalışanların yetenekleri ve tecrübeleriyle emek piyasasının dışına çıkmamaya gayret göstermeleri, bazı çalışanlar için emek piyasasındaki arz-talep dengesizliğinin çözüm odaklarından biri olarak görülüyor.

İnsanların kendilerini geliştirmemeleri olarak düşünüyorum ben, yani yarın bir gün siz bir işi “Biliyorum” dediğiniz zaman ve kendinizi kanıtladığınız zaman sizi almayacak bir işyeri olduğuna ben inanmıyorum, hani gerçekten işi biliyorsanız ve hani bu iş bulma konusu hemen olabilecek bir şey de değil, kendinizi geliştirirsiniz, bir yere gidersiniz mülakatlardan geçemezseniz “Demek ki yetersizmişim” deyip tekrar üstüne koymaya devam ederseniz ve bundan sonrasında zaten ben geleceğine inanıyorum işin. (C4)

ÇALIŞANLARIN ALGI VE TUTUMLARI

Mavi Yaka ve Beyaz Yakanın Yaşam Şartları

Beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların hayat şartları farklılaşmayabilir.

Çalışanlar arasında da öğrencilerde olduğu gibi, bundan on yıl sonra beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların hayat şartlarının birbirinden farklılaşmayacağı algısı yaygın olarak karşımıza çıkıyor. Türkiye'nin ekonomik şartları nedeniyle sınıfsal geçiş imkanlarının da zayıflaması, bu algının oluşmasında rol oynuyor. Mavi yakalıların fiziken, beyaz yakalıların ruhen daha hızlı yıpranabileceği ama ikisinin de hayat şartlarının bir noktada örtüşebileceği dile getiriliyor. Burada mavi yakalıların beyaz yakalılara göre fiziken daha çok yıpranmalarına rağmen, hayat şartlarında beyaz yakalıları "yakalayabileceği" öngörüsü daha çok öne çıkıyor.

Ben ikisinin de hayat şartlarının değişeceğini düşünmüyorum, ya on yıl çalışan bir işçi de beyaz yaka da belki hani işte yaşamlarından çok fazla ödün veriyorlarsa bir ev alırlar veya bir araba alırlar ama bu kadar, yani yaşam standartlarında bir değişme Türkiye'de artık sınıflar arası geçişlere baktığımız zaman çok yok, yani gerçekten artık milyonda bir ve o milyonda bir kişi olmadığımı, olmadığımızı o 999.999 kişi kanıtlıyor, yani hayatları belli oluyor. Türkiye'de ve dünyada genel olarak insanlar hangi sınıfta doğuyorlarsa o sınıfta hayatlarını bitirirler ve o şekilde oluyor. (C3)

Mavi yakalı biraz daha hızlı yaşlanır, beyaz yakalıya göre ama beyaz yakalının da psikolojisi maviye göre daha fazla yıpranır bence. Hayat şartları da şimdi mavi yakalının tam olarak

hangi iş kolunda çalıştığı; ikisinin de hangi iş kolunda çalıştığına bağlı, mesela ikisi de aynı maaşı alıyor diyelim, mavi yakalının hayat şartları bence daha iyi olur, çünkü onlar pek fazla para harcamazlar. Mesela beyaz yakalı bir insan sabah akşam dışarıda kahvesini içer ama mavi yakalı pek böyle şeyler yapmaz, genelde parasını biriktirir. (C1)

Yani beyaz yaka genellikle masa başında daha rahat bir şekilde geçinir ama diğer türlü mavi yakalı bir personelse on yıllık bir tecrübenin de verdiği yorgunluk olaraktan, vücut olaraktan çok hani yaşlanmış olur, daha çökmüş olur. Hani psikolojik olarak da bakılırsa daha kötü durumda olur. (C2)

Yani ikisinin de yaşayacağı şartlar farklı. On yıl boyunca masa başında çalışan biri bazı sağlık sorunlarıyla karşılaşabilir ya da işleri yoğunsa evden çalışması da gerekebilir ama bir mavi yakalı için aynı durumun söz konusu olduğunu düşünmüyorum, gerekli çalışma şartları sağlanıyorsa ve işinde mutluyrsa, on yıl sonra eğer işin içine maddiyat girmiyorsa veyahut da giriyorsa, kendine yetebilecek düzeye geldiyse, ikisinin de aynı mutluluk düzeyine ulaşabileceğini düşünüyorum. (C4)

Beden gücünü kullandığını daha çok var sayarsak mavi yakalı bir çalışanın, yıpranma payının daha yüksek olacağını düşünüyorum. Tabii bu beyaz yakada da mevcut, beyaz yakalı çalışanların da bilgisayar başında saatlerce mail [geri bildirimi?] olabilir, mail okumak olabilir, bilgisayar başından destek sağlamak olabilir. Bunlar da saatlerce sürüyor. İkisinin de bir dezenformasyonu söz konusu aslında. (C5)



ÇALIŞANLARIN ALGI VE TUTUMLARI

Teknoloji Kaynaklı İşsizlik

Teknoloji kaynaklı işsizlikte sektörel farklılıkların olabileceği öngörülüyor.

İnşaat gibi bazı sektörlerin teknolojinin yıkıcı etkileri karşısında kırılgan bir pozisyona sahip olmayacağı düşünülüyor. Bu bazı sektörlerin teknoloji ve yapay zekâ karşısında daha fazla kırılganlığa sahip olduğunu gösteriyor.

Soru:

Sizin sektörünüzde de mutlaka karşılaşmışsınızdır; "Yapay zekâ işsizliğe sebep olacak, çok sayıda insan işini kaybedecek..." şeklinde yorumlar hakkında ne düşünüyorsunuz?

Cevap:

Hayır, bu durum inşaat sektöründe geçerli değil. Yapay zekâ bu sektöre doğrudan etki etmez, dolayısıyla iş kayıplarına da yol açmaz.

Soru:

İş yerinizde ya da yakın çevrenizde, makineleşme veya teknolojik gelişmeler nedeniyle işini kaybeden birileri oldu mu?

Cevap:

Hayır, böyle bir durum yaşanmadı. (C6)

Teknolojinin gelişimi, ülkemizde ve dünyada iş sektörlerini ciddi şekilde değiştirecek. Bazı meslekler yok olurken, yeni meslekler ortaya çıkacak. Bu anlamda, bizim okulumuz açısından değerlendirdiğimde, teknolojik gelişmelerin olumlu etkileri olacağını ve işimize yarayacağını düşünüyorum. (C8)

Teknoloji ve yapay zekâ uygulamaları yeni iş alanları yaratabilir.

Teknoloji kaynaklı işsizliği çalışan kesimin bir kısmı tersinden değerlendirerek, teknoloji ve yapay zekâ uygulamalarının yeni iş alanları yaratabileceğini de düşünüyor. Yapay zekânın işgücüne kaybına yol açmayacağı öngörüsüyle birlikte, hayatın devamlılığını sağlayan mesleklerin de yok olmayacağı düşünülüyor.

Kimlerin iş bulması ve işini kaybetmesi muhtemeldir? İş bulma potansiyeli olan insanlar elektrik bölümünden mezun ya da elektrikle ilgili uğraşan insanların, yapay zekâ ile uğraşanların, gerek bilgisayar gerek, yine bilgisayara bağlanıyor ama uygulamalarla, application'larla uğraşan insanların iş bulma potansiyelinin çok yüksek olduğunu düşünüyorum, çünkü artık devir yavaş yavaş en basitinden bir motorlu, benzinli, dizel yakıtlı arabalardan elektrikli arabalara doğru kaymış bulunuyoruz ki ülkemiz de bunlara imza attı. Mesela yapay zekâ ile uğraşan bir insan eğer kendini geliştirdiyse ve kendini ispatladıysa, bu arabalara entegrasyon şeklinde toplu bir ekip çalışması yaparak mesela çok çok fazla katkı sağlayabilirler. Ondan dolayı kendi iş bulma imkanlarının kolay olabileceğini düşünüyorum. İşini kaybedecek olan insanları da düşündüğüm zaman hani aklıma gelmiyor, çünkü nasıl söylesem? Nasıl bir fırıncı olmadan bir bakkal ekmek satamazsa, bakkal olmazsa da fırın ekmeğini satamaz, öyle de bir durum var; onun gibi düşünebiliriz yani en basitinden

çevremizi temizleyen insanlar olmazsa nasıl etrafın kokusunun çekilmeyeceği gibi o arabaları tamir eden, işte atıkları toplayan insanlardan bahsediyorum, o atıkları toplayan arabaları tamir eden bir kesim olmazsa da o arabalar yürümeyecek. O yüzden her meslek dalı birbirini idare ediyor diye düşünüyorum, o yüzden kimsenin işini kaybedeceğini düşünmüyorum. (C4)

Hükümetler neler yapabilir?

Teknoloji kaynaklı işsizlikle mücadelede hükümetlerin ortak vizyon ile ortak kararlar vermesi, yapay zekâ ve teknolojik yenilikleri önceleyen eğitim programları uygulaması, bu alanlarda çalışan kesimlere teşvikler sağlaması, çalışanların hükümetlerin teknolojik işsizlik karşısında neler yapabileceklerine dair önerileri arasında yer alıyor.

Hükümetin bu tarafta yapabileceği pek bir şey kalmıyor, çünkü aslında bu işe tüm hükümetlerin mi ortak karar alması lazım, çünkü tek bir hükümetin karar almasının, bu sefer personeli yurtdışında çalışmaya iteceğini düşünüyorum ve freelancer olarak yurtdışına iş yapabilecek ve istihdamı dışarı çıkartıp bu sefer ülke içerisindeki vergilenmeden muaf kalacak belki bu freelancer çalışan ve ülkeye de katkısı olmayacak. Burada hükümetin yapması gereken tabii ki tam "Bu teknolojiyi kendi imkânlarımız dahilinde nasıl kullanabiliriz", bunu düşünmeleri gerekecektir ve dediğim gibi belki yapay zekâ akademileri, yapay zekâ okulları açarak teknolojiyi yakından takip ederek bu sefer de kendi ihracatını yapabilir diğer ülkelere karşı.(C5)

ÇALIŞANLARIN ALGI VE TUTUMLARI

Gelecek Öngörüler

Teknolojinin gelecekte iş süreçlerine katkı sağlayacağı öngörülmüyor.

Teknoloji ve yapay zekâ uygulamalarının gelecekte iş süreçlerini kolaylaştırıcı etki sağlayacağı, fiziksek gücü azaltıcı etkide bulunacağı öngörülmüyor. Bununla birlikte Türkiye'deki ekonomik darboğazın etkisiyle çalışan kesimlerin birikim yapamama problemiyle karşı karşıya kalmasının işgücünün yurtdışına kaymasına sebep olduğu da görüşmelerde dile getirildi.

Yani şöyle bir şey olabilir, mesela şu anda bulmaya çalıştığımız ya da öyle demeyeyim de iş yükümüz hafifleyebilir, genel anlamda söylüyorum. Mesela staj yaptığım yerden örnek vermem gerekirse, bir yere iki üç kişi gidip kafa patlatıp o sorunu bulmaya çalışmaktansa, mesela makineler geliştikçe işte "Benim şuramda arıza var, ben şuradan veri okuyamıyorum, bu sensörden veri alamıyorum" ya da "makinede şu anda elektrik arızası var" gibi mesajlar şu an mesela yapılmaya başlanan yerler de var, bunu öğretmeye başlayan firmalar da var; böyle olacağı için gerek fiziksel gerek düşüncesel, beyin yorgunluğunun daha da azalabileceğini düşünüyorum. (C4)

Ya ben şu an Türkiye'ye geldikten sonra gelecek olarak şöyle düşünüyorum, yani insanlar artık ne bileyim aldığı maaştan, şöyle söyleyeyim, bir şey biriktirebiliyorlardı, şimdiki sadece ay sonunu getirebilmek, yani şu an biz olarak ben şahsen hâlâ yurtdışı iş aramaya bakıyorum yani çevrem de aynı şekilde. Türkiye'de pek çalışan insan yok, çalışmak istemiyorlar, yani şu an yurtdışı bulan direkt yurtdışına gitmek istiyor. Sonuçta burada bir, yani kendi toprağımızda şey gibiyiz, gurbetçi gibi çalışıyoruz, yani insan sadece ay sonunu getirmek için çalışmamalı. (C6)

İlla ki yani hani bu işi belki değil de farklı işlere herkes yönelmek istiyor yani ama daha iyi, daha böyle kapasiteli, yani diyeyim, daha teknolojik yapmak tabii ki herkesin hedefi, yani ben de denerim yani. (C7)

Üniversite eğitimi almanın refah ve prestij sağlamadaki etkisi zayıflayabilir.

Görüştüğümüz bir öğretmen, bugünün yaşam şartları ve emek piyasasında "herkesin üniversite okuması gerektiği" algısının gittikçe zayıfladığı, beceriye dayalı mesleklerle yönelimin yakın gelecekte artabileceği öngörüsünde bulunuyor. Daha iyi maaş almanın, kazanç elde etmenin üniversite eğitimine bağlı olmamaya başlaması, yeni nesilde de bir algı değişimini tetikliyor.

Yani şöyle, beyaz yaka bizim dönemlerimizde çok önemliydi, yani bir doktor ol, bir masa başında çalış, bir mühendis ol algısıyla bizler birer meslekler edindik ama artık ara elemanın yani o mavi yakanın, beyaz yakada çalışan kişilerden daha önemli olduğu bir dönemdeyiz. O yüzden de çalışan kitlelerin algıları şu anda büyük oranda değişecektir. Ben bu anlamda "Herkes üniversite okumalı" diyemiyorum, üniversiteyi istemeyen öğrencilerim, direkt çalışmayı isteyen öğrencilerim de oluyor ve becerisine güvendiğim çocukları kesinlikle destekliyorum. "Gidin çalışın, daha iyi maaşlar elde edebilirsiniz, daha iyi kazançlar elde edebilirsiniz," ki öyle de oluyor gerçekten bir mühendisten ya da bir öğretmenden daha fazlasını kazanabiliyorlar gibi. O yüzden de bu algı şu an benim dönemime göre kıyasladığımda bir değişime uğruyor. Jenerasyon da bunun farkında, genç nesil şu an bunun farkında, o yüzden de çok "Gidip de ben üniversite okuyayım ya da bir mühendislik okuyayım" gibi çok büyük dertlere kapılmıyorlar, yani bu yakın bir gelecek, her geçen gün artarak gidiyor, şu an başladı bile diyebilirim. Bu algıyla böyle gidecektir diye düşünüyorum. (C8)

İKİNCİ KISIM

İşverenlerin Algı ve Tutumları

Ara Eleman Tanımı

Ara eleman kavramının tanımını, beyaz yaka ve mavi yaka gibi geleneksel kavramların neresinde konumlandığını sorguladığımızda kavramın farklı sektörler için farklı niteliklere işaret ettiğini, tek bir tanımı olmadığını görsek de gördüğümüz işverenlerden çoğunun ortaklaştığı nitelikler olduğunu saptadık. İşverenlerin, mesleki öğrenciler ve çalışanlara göre ara eleman, beyaz yaka, mavi yaka, gri yaka, tecrübeye dayalı işler gibi terimleri daha iyi bildiğini, bu terimlere dair daha net tanımlamalar yaptıklarını gördük.

Teknik bilgi ve becerilerin yapıldığı işler...

Bu niteliklerden en çok öne çıkan ara elemanların teknik bilgi ve beceri sahibi olmaları: Makine, ekipman veya ürünleri diğer meslektaşlarına kıyasla etkin ve profesyonel bir şekilde kullanabilen mavi yakalıları ara eleman olarak tanımlamak aldığımız en yaygın cevaplardan biri oldu. Bu beceriler, ya mesleki eğitim kurumlarının belgelendirdiği becerilerle ya da çalışırken kazanılan tecrübelerle tanımlanıyor.

Teknisyen, teknik bilgi sahibi, sorumluluk verilen eleman. (D4)

Makineyi ya da ürünü çok iyi kullanmayı bilen, hem sahada hem yönetim alanında görevi olan çalışan. (D1)

Alanında eğitimi, resmileşmiş bir vasfı olmadan da o vasfa sahip, teknik bilgiye sahip çalışanlar. (D5)

Zihni olmayan, vasıf gerektirmeyen, takip gerektiren işleri yapanlar. (D9)

İki yıllık meslek yüksek okulu bitirmiş, tekniker olarak tanımlananlar. (D14)

İşin akışını kontrol eden, ekiplerin senkronizasyonunu sağlayan, işin erbabı kişiler. (D13)

Garsonun gerçekten garson olduğunu gösteren bir belge varsa, yeterliliği varsa bu ara eleman oluyor. (D16)

Belli ölçekte yönetim ve inisiyatif alma kabiliyetine sahip olan çalışanlar.

İşverenlerin perspektifinde ara elemanların öne çıkan niteliklerden bir diğeri ise beyaz yaka ile mavi yaka arasında bir köprü görevi üstlenmeleri olduğu söylenebilir. Beyaz yakalıları fikir emeği ve zihinsel beceriler, idari yetki sahibi olmak, masa başı çalışmak ve etken özellikler ile özdeşleştirilirken mavi yakalıları ise fiziksel emek ve beceriler icra etmek, sahada veya atölyede çalışmak ve edilgen özellikler ile özdeşleştiriliyor. Bunların arasında konumlandırılan ara elemanlar ise hem teknik hem yönetim becerilerine sahip olan, beyaz yakalıları kadar olmasa da belli bir ölçekte insan emeğini ve küçük grupları yönetebilen, liderlik vasfına sahip olan, hem sahada hem de masa başında aktif olan çalışanlar olarak tanımlanıyor. Ara elemanları bu noktada mavi yakalılarından ayıran en önemli unsurun **belli ölçekte yönetim ve inisiyatif alma kabiliyetine sahip olmaları**, beyaz yakalılarından ayıran en önemli unsurun ise teorik bilgi ve zihinsel emekten ziyade pratik bilgi ve fiziksel emek ile çalışmaları olduğu söylenebilir.

Gri yaka: Yöneten, yönetici rolü verilmiş mavi yaka, yani "alaylı" beyaz yaka. Ara eleman: Makine ve ekipman kullanabilen mavi yaka. (D2)

Gri yaka: Teknik bilgisi yüksek, teknisyen, düz operatörlük işi yapmayanlar. İletişim becerileri, yönetim becerisi olanlar. Küçük grupların, ekiplerin, takımların lideri olanlardır. İşin içinde yetişirler, tecrübelenince ekip lideri olurlar. (D7)

Gri yaka: İnsan emeğini yönetenler. Ara eleman: Müdür ile asistan arası bir şey. Daha az süredir o işi yapan, daha az tecrübeli kişi. Hiyerarşik olarak teknisyenden daha aşağıda konumlanıyor. (D8)

Gri yaka: Mavi yakadan beyaz yakaya geçiş döneminde olan, illa mühendis filan olması gerekmeyen, birşeyler yöneten, inisiyatif alabilen kişiler. (D6)

Bankada genel müdürlük çalışanları ile şube çalışanları arasında farklar var ya da fiilen veznede çalışan kişi ile fon yönetimi, portföy yönetiminde çalışan kişinin yetkinlikleri, bilgisi, know-how'ı da çok birbirinden farklı. Dolayısıyla beyaz yaka da kendi içinde kırıldı ve bunlara gri yaka denmeye başlandı. (D11)



İŞVERENLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Mesleki Eğitim

İşverenlerin meslek liseleri ve meslek yüksek okulları hakkındaki değerlendirmelerinde mesleki eğitimdeki eksiklikler, eğitim kurumlarının teknolojik gelişmelere ayak uyduramayışı, iş dünyası ile mesleki eğitim sistemi arasındaki uyumsuzluklardan çokça bahsedildi.

Mesleki eğitim kurumlarında verilen eğitim teorik ve pratik bakımından yetersiz.

İşverenlere göre meslek lisesi mezunları, eğitimini aldıkları iş kolu ile ilgilenmiyor ve işlerine adanmış değiller. Bunun yanında bu eğitim kurumlarında verilen hem pratik hem teorik eğitim yetersiz. Özellikle pratik alanında bazı temel vasıfların bile çalışana işyerinde kazandırılması gerekiyor.

Mesleki eğitim veren kursların ise süre ve içerik bakımından çok yetersiz olduğu, eğitmenlerin acemi olduğu ve çoğu zaman vasıftan ziyade sadece unvan kazandırmaya yönelik nitelsiz kurslar oldukları dile getirildi.

Ben çok beğeniyorum meslek liselerini, iyi muhasebeciler geliyor meslek liselerinden. Almanya’da, Avrupa’da filan meslek liseleri çok önemli, burada da olabilir. Meslek yüksek okullarının tanımı iyi değil, markalaşmasını iyi yapmadılar. Mezun sayıları az Karadeniz Teknik Üni’den çalışan geleceğine meslek lisesinden gelmesi daha önemli şu anda. (D8)

Mesleki eğitim kursları işe yarayan şeyler değil. Teknoloji konusunda donanımlı gelmiyorlar. (D8)

Üniversitede veya çırak okulunda alınan teknik eğitimin final sınavı iş başı eğitimleridir, özel sektörde budur. Kursların büyük bir kısmı ne yazık ki işte gene maddiyata dayalı, hani “Tamam biz seni geldi gösteririz, sınav günü gel, al şu 15 soruyu ezberle, öyle gir sınava” gibi düşünüyor, büyük bir kısmı için söylüyorum. (D6)

Meslek lisesi ya da meslek yüksek okulu mezunu da hem tecrübesiz olarak bile başvurusu düşük kalıyor. (D7)

Okuldaki gördüğü teknoloji, yaptığı uygulamaların çoğunluğu halihazırdaki aktif sanayideki uygulamaların gerisinde kalıyor. (D7)

Turizm Meslek Okulları ve Turizm Liseleri sadece otellere yetişemiyorlar, otellerde de var aynı sorun. Mesela Turizm Meslek Lisesi’nden bizim sektöre İstanbul’da çok azalmış sayı, o kadar gelen stajyer var ki hepsi otele gidiyorlar. (D10)

Ne çalıştıkları yer bu tecrübeye sahip ne onları eğitenler bu tecrübeye sahip. Onlar da bu piyasaya çıkıyorlar, herkes deli danalar gibi oradan oraya oradan oraya, oradan oraya dolaşıyor, yani ne sahadaki adam bunu besleyebiliyor ne eğitim kısmı bunu besleyebiliyor. Türkiye’deki eğitmenler çok iyi durumda değil. Bugün Türkiye’nin en iyi okullarında bile çok iyi eğitmenler olmuyor. Yaşları çok küçük, tecrübesi olmayan, yani sektörde bile tecrübesi çok az olan insanlar, akademik olarak da çok tecrübesiz olan insanların vakıf okullarında eğitim verdiğini gördüm. (D12)

Eski hemşireler ya da benim çalıştığım hemşireler öyleydi bilmiyorum, canavar gibiydi, hâlâ benle akran, benden büyük hemşireler falan süperler ama yeni mezun hemşirelerden bana başvurup, üniversite mezunu olup, “Ben kan almayı hiç bilmiyorum” diyenlerle de karşılaştım. İş görüşmesinde “Öğrenirim,” “YouTube’den bakarım öğrenirim” diyen cümleler duydum. Ben meslek sektörünün daha iyi olması gerektiğini düşünüyorum, özellikle hemşirelik meslek liselerinin çok daha iyi olması gerektiğini düşünüyorum, yetersiz yani şu anda. (D14)

Türkiye’de şöyle bir anormallik var, o da eğitim sistemi; bu problemi çözecek yerde bilakis körüklüyor, hani bunun da çok somut örneğini şöyle sana verebilirim, özellikle el melekesi isteyen işler ki bunlar sanayide halen var metal sektöründe olsun veya diğer sektörlerde olsun, otomotivde olsun, kimya sektöründe olsun. Bu özellikle saha bilgisi olan işlerde o sektörde çalışacak olan işçiler bunun eğitimini veya teknisyenler bunun eğitimini işte 4+4+4 eğitim sistemi itibarıyla ortaokul yaşlarını geçip lise dönemine geldiğinde almaya başlıyorlar, hâlbuki bu tür el melekesi veya bedensel motor hareketi uzmanlığı gerektiren, eskilerin deyişiyle kısmen zanaat gerektiren işlerde bu yaş çok geç, yani bir genç insan olgunluk, yani bedensel olarak olgun hale geldikten sonra veya motor hareketleri belli bir aşamaya geldikten sonra onu ona sizin kazandırmanız mümkün değil. Bunu biz sanayide yaşıyoruz, neredeyse 20 senedir yaşıyoruz. Eskiden çıraklık, yani bizim kültürümüzde de olan çıraklık, kalfalık, ustalık sistemini yıkan bir eğitim sistemimiz var. Şu anda çırak yok, çırak ne demek? Daha genç yaşlarındayken –okula gitmesinden bağımsız– genç yaşlarındayken bazı mesleki melekeleri elde eden çocuklar şu anda o yaşlarda herhangi bir saha tecrübesine haiz değiller; bir atölyede çalışmıyorlar veya bir staj yapmıyorlar. Böyle olunca yani ergenliği geçirdikten sonra aldığınız eğitim hiçbir işe yaramıyor. Temeldeki eğitim sistemi böyle olunca da sistem nitelikli saha personeli veya mavi yaka veya teknisyen ne dersek, üretmiyor, işçi üretmiyor, yani hem beyaz yaka fazlalığı, mavi yaka eksikliği var, hem de mevcut olan eksik mavi yaka nitelsiz eğitim sisteminden geçiyor. Bunların meslek liseleri, bunların laboratuvarları veya atölyeleri çok kalitesiz, yani herhangi bir meslek lisesinden mezun ortalama birini bir şirketin, bugünkü şartlarda rekabet eden bir şirketin alıp birinci günde o insandan bir katma değer alması mümkün değil. Şirketler ne yapıyorlar? Bu insanı bir şekilde işe aldıktan sonra eğer alırlarsa stajyer olarak veya şey olarak, tecrübesiz bir işçi olarak diyelim ki bir meslek lisesi mezunu veya meslek yüksek okulu mezunu hatta, bunları işe aldıktan sonra tekrar baştan başlıyorlar, yani o insanı eğitmeye hem teknolojik hem şey olarak eğitmeye baştan başlıyorlar, kaldı ki o yaşlar da zaten bedensel ve motor hareketler itibarıyla son derece kısıtlı, yani artık iş işten geçmiş. Dolayısıyla hem kalitesiz, kötü bir eğitime para harcıyoruz, zaman harcıyoruz, hem de şirketler bir daha o insanları işe alıp belli bir yere getirmeye çalışıyor. (D15)

Meslek liselerinde öğretilen bilgilerle şu an buradaki çalışmışlık arasında dağlar kadar fark var. Şimdi teori almak ayrı bir şey, uygulamaya geçtiğinizde ayrı bir bölüme geçiyor, çünkü uygulama yaparken daha önce de bahsettiğim gibi şimdi bir çalışmanız var, bir de stresi yönetmeniz var, siz daha stajyersiniz, yani hem stresi yönetip hem de çalışmanız çok zor. Kaliteli eğitim yok ama mesleki eğitimle bir tık kaliteyi bulma şansımız var. (D16)

İŞVERENLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Çalışanların Beklentileri

Görüştüğümüz işverenlere çalışanlarının işlerinden, çalışma ortamlarından ve hayat şartları konusundaki beklentilerini sorduk. Toplumun giderek daha iyi çalışma ve hayat şartlarını sağlayan işler istemesi genel bir kanı olarak öne çıkarken konu nesil, sosyal güvence gibi bağlamlarda incelendiğinde gençlerin beklentileri detaylandırılıyor.

İşverenlere göre gençler, beyaz yakalı işleri ve hayat şartlarını istiyor.

İşverenlerin gözlemlerine göre genç insanlar geleneksel olarak beyaz yakalılar ile özdeşleştirilen çalışma şartlarını ve sosyal pratikleri arzuluyorlar. Üniversite mezunları arasında bu arzu daha yüksek olsa da stajyerler ve meslek okullarındaki öğrenciler arasında da aynı arzu yaygın. Fiziksel işe ve uzun mesai saatlerine önceki nesillerde görülmediği kadar olumsuz yaklaşıtlarını düşünüyorlar. Yeni nesillerde bu algının oluşmasında sosyal medya ve toplumsal trendlerin rol oynadığı da sıklıkla dile getiriliyor.

İnsanlar sadece iş bulmak istemiyor, kendilerine uygun, istediği şartları sağlayan iş istiyorlar. Daha iyi koşullarda çalışmak istiyorlar. (D1)

Genç işçilerin beklentileri farklı. Beyaz yakalının hayat şartlarını ve sosyal pratiklerini arzuluyorlar. Gençler arasında hayat tarzı farklılıkları kalkıyor. Babalarının, dedelerinin yaptıkları işleri yapmak istemiyorlar. (D4)

Üniversite mezunlarının beklentisi başka oluyor. Ağır iş yapmak istemiyorlar. Ara elemanlar daha iyi hayat şartları arıyor. (D2)

İnsanlar fiziksel iş yapmak, atölyede çalışmak istemiyor. Çalışma saatlerini beğenmiyorlar. (D3)

Vardiyada çalışmak istemiyor, işte ağır fiziksel koşullarda çalışmak istemiyor şeklinde bir devir dönüşüm görüyoruz. Bunun da yeni jenerasyonla birlikte gitgide artıyor görüntüsü var. (D7)

İnsanlar iş beğenmiyor bence artık, biz mecburduk bir şekilde bilmiyorum hem parasız hem işsiz, bir de yurtdışına gidiş, sonsuz olasılıklar çoğaldı. Biz görmediğimiz için mecbur kalıyorduk. “Hayalimdeki iş” diye bakılmıyor, “şu an için iyi, iyi para veriyor, diğer tekliflere göre iyi” diye bakılıyor. Eskiden ortak olalım diye girerdik, şimdi “üç sene kalalım, oradan çıkarız” diye giriliyor işe. (D8)

Filmler, ödül törenleri, medyanın etkisiyle insanlar “beyaz yakallılığa” özeniyor. Bu mutfaktaki çalışma koşullarını değiştirdi, şimdi herkes bir gastronomi eğitimi alıp şef olmak istiyor. (D10)

Bazı iş kollarının bir moda olması gerekiyor, bir rüzgâr ben bekliyorum, kendi adıma ben öyle bekliyorum. Mesela bir tane güzel bir film çıksa bir garson, müşteri kadın/erkek bir aşk hikâyesi çıksa, sanki bütün sorun çözülmüş gibi geliyor. (D10)

Mesleki okullarda okuyan gençlerin askerlik, polislik gibi mesleklere yöneldiğine dikkat çekiliyor.

İşverenler meslek liseleri ve meslek yüksekokullarında okuyanların öğrenimini gördükleri alanda çalışmak yerine memuriyet gibi belli güvenceler ve düzenli kazanç vadeden işleri yapmak istediklerini düşünüyorlar. Buna göre, polislik, askerlik ve moto-kuryelik gibi işler mesleki eğitim veren okullarda okuyan gençlerin yapmayı tercih ettikleri meslekler.

İşyerimize gelen stajyerler bu sektörde değil hizmet sektöründe çalışmak istiyor. Meslek okullarında okudukları alanla ilgilenmiyorlar. Bilgisayar işleriyle uğraşmak, narkozcu, polis, güvenlik, astsubay olmak istiyorlar. (D3)

Bazı işleri yapmak için fiziksel ve zihinsel kabiliyetlere sahip olmak gerekiyor. Bu vasıflara sahip çalışanlar bu işleri yapacaklarına daha iyi para kazandıran kuryelik gibi işleri yapıyorlar. Meslek lisesinde okuyor, mesela elektrik teknisyeni olacak, stajyer olarak geliyor. “Sen ne yapmak istiyorsun, hayattaki şeyin ne” diyorlar, mesela diyor ki “Ben polis olmak istiyorum” ya da “Beden eğitimi öğretmeni olmak istiyorum” gibi örnekler veriyorlar. (D6)

İşverenler, maaş ve ücret dışındaki haklar ile yükselme ve terfi gibi olanakların sınırlılığı nedeniyle çalışanların bir işte süreklilik sağlayamadıklarını dile getiriyor.

Genç insanlarda çalıştığı kuruma “sadakatin giderek azalması” da dile getirilen sorunlar arasında. İşverenlere göre çalıştığı sektörle ilgilenmemek, işinde gelecek görememek, işinde yükselme ihtimali olmaması yahut daha iyi imkanlar sunan iş yerlerinde çalışma arzusu gibi sebeplerden dolayı herhangi bir kurumda uzun süre çalışmıyorlar ve kariyer hedefleri yok. Daha iyi maaş ve çalışma koşulları gibi kısa erimli çıkarlara odaklanıyorlar.

Bu genç kuşakta firma sadakati yok. (D10)

Sektörün gençken vadettiği şeyler kalmayınca, yükselme imkânı olmayınca nitelikli personel yavaş yavaş elini ayağını çekmeye başlıyor, yani benim bir sürü arkadaşım son 15 senede çok iyi adamlar, çok iyi aşçılar bundan dolayı elini ayağını şeyden çekmeye başladı. (D12)

Herkes üniversiteye girmek, üniversite sayısı aşırı yükseldiği için, artırıldığı için ve herkeste eskiden kalma kültürel, yani ailelerin de kafasındaki algı olarak “Beyaz yaka iyidir, memur iyidir, dört yıllık üniversite oku, işte oradan yürü” mantığı olduğu için okul sayısı çok. E okul sayısı çok olunca oralara girmek kolay, puanlar düşük, dolayısıyla herkes altına hücum gibi üniversitelerin dört yıllık okullarına gitmeye çalışıyor. Dört yıllık okuldan mezun bir insan, oradan mezun olduktan sonra doğal olarak memuriyet görevi istiyor, yani beyaz yaka veya ofis personeli görevi istiyor. Ona sahada eski tabirle “işçi” olarak çalışmak zor geliyor, bu çünkü tamamen bir kültürel kalıp. İnsanlar da tabii ki herkeste bir mavi yaka veya hizmet sektöründe çalışma arzusu olduğu için bir sene, iki sene, üç sene çalışıyor, sahada atölye ortamında, bir sanayi ortamında çalışmak zor, yeni neslin de beklentileri farklı, dolayısıyla çekiyor gidiyor. Dolayısıyla sürekli bir kan kaybı hasil oluyor. (D17)

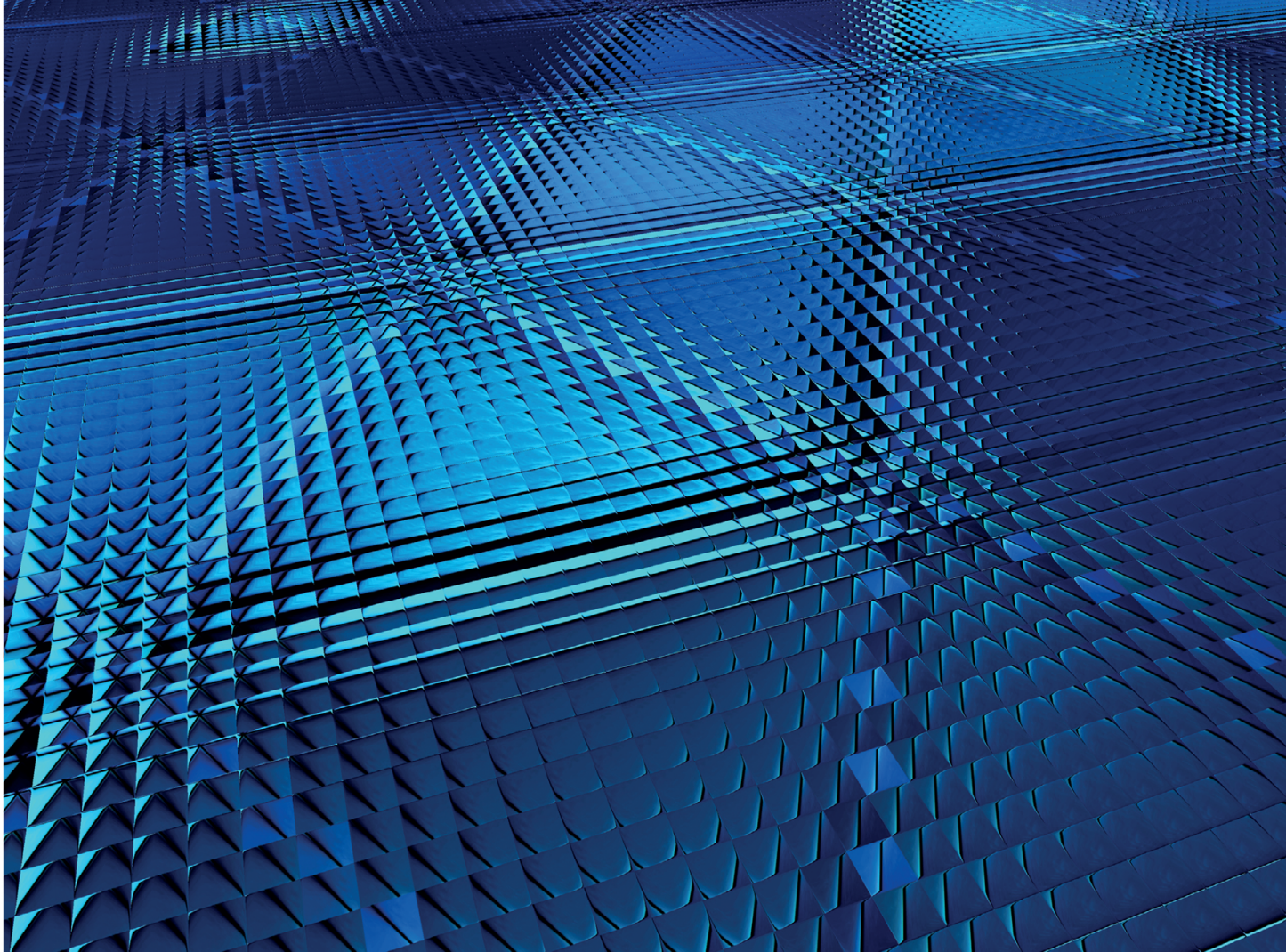
İşverenlerin bazılarına göre de “gençler iş beğenmiyor”.

Halk arasında da yaygın olan gençlerin “iş beğenmeme” algısına işverenler arasında sahip olanlar da bulunuyor. Gençlerin fiziksel emek-yoğun işlerde çalışmak istemediğini düşünen işverenler, gençlerin kısa bir sürede işi bırakma eğiliminde olduklarından bahsediyorlar. İşverenlere göre bu eğilim, gençlerin bir kısmında üniversite ya da lise mezunu olmaları fark etmeksizin bulunuyor. Ayrıca bazı işverenler emek piyasasındaki ucuz işgücüne de dikkat çekiyor. İşverenlere göre ucuz işgücü var olsa da bunun da gençlerin genelindeki bu algıyı kırmada bir işlevi bulunmuyor.

Şu anki gençlerde, o Z kuşağı dediğimiz kısımda inanın bugün varsa işe girişini yapın, yarın bir şeyi beğenmeyip gidebiliyor rahatlıkla, çünkü işe ihtiyacı yok, sorumluluğu yok, bir beklentisi yok, borcu yok, kredisi yok, onu tutan bir şey yok. Özellikle yeni kuşaklar her şeyi yapmak istemiyor mesela. Benim oğlum var mesela, garson olmak istemiyor mesela, hizmet sektöründe çalışmak istemiyor “Bana ne, garson olup da ne yapacağım” diyor mesela.

Şimdi hem üniversite mezunu olsun hem lise mezunu olsun fark etmez, bu çocukların beklentisi rahat bir iş, yani masa başı olsun, rahat bir iş olsun. Peki, onların hepsini masa başında oturtursak eğer, operasyona kimi süreceğiz, yani masadaki boşları kim alacak ya da bulaşığı kim yıkayacak mesela, odadaki katlardaki yatakları kim düzeltecek, kim temizleyecek mesela? (D18)

Biz atölyelerimize de iyi işçilik yapan insanları alıyoruz ama bulamıyoruz. Şu an piyasada çünkü bir Suriyeli, ne bileyim Türkmen, başka hangi şey? Özbek insanların daha ucuz işçilikle bir sansasyon yaratma durumu var ve bunlar asla tatmin olmuyorlar, biz almıyoruz asla ama arkadaşlardan duyuyorum, bazı atölyeler alıyor böyle ve iki gün geliyor, üç gün geliyor ama dördüncü gün hemen böyle WhatsApp’an sesli mesaj gönderiyor, “Abe ben artık çalışmak istemiyorum, günde altı yedi saat çok çalışmak, gezmeye vaktim olmuyor” gibi. Arzı düşük tabii, yani yeni nesil bunu istemiyor, pls pls eve gitmek istemiyor, yani kaba işi yapmak istemiyor, çünkü yeni nesil biraz daha cool işler istiyor, o işte bulunmak istemiyor. O işte oldu mu kız arkadaşına “Ben marangoz yardımcısıyım” demek istemiyor belki de ama herhangi bir yerde asgari ücretin bir tık üzerine bir kafede barmaid’lik ya da barista’lık yapmak çok daha cool geliyor. (D15)



İŞVERENLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Emek Piyasasındaki Ara Eleman Arzı

Yaptığımız görüşmelerde işverenlerin özellikle nitelikli mavi yakalı ve ara eleman bulma ve uzun süreli istihdam etme konusunda önemli zorluklarla karşı karşıya olduğunu gözlemledik. Çok sayıda üniversite açılması ve nesillerin değişen sosyo-ekonomik beklentileri nedeniyle beyaz yakalı ve mavi yakalı işçi arzı arasında bir dengesizlik olduğunu, işverenlerin giderek daha fazla yabancı işgücüne güveniyor olması ve eğitilmiş çalışanların daha iyi fırsatlar için işten ayrılması nedeniyle yüksek personel değişim oranlarıyla karşı karşıya kaldıklarını sıklıkla dile getirdiler.

Çözüm ya meslek içi eğitim ya da ucuz işgücü.

Ara eleman tanımını karşılayan mevcuttaki işgücü yaşıyor ve birçok sektörde bu neslin yerini dolduracak genç ve nitelikli ara eleman ihtiyacı had safhada. Gençlerin değişen beklentileri ve arzuları sebebiyle emek piyasasında genç ve kalifiye ara eleman bulmak neredeyse imkânsız olduğu için işverenler ara elemanları işyerinde eğitmek ya da beklentileri daha az olan göçmen işçileri çalıştırmak durumunda kalıyor.

Türkiye’de insanlar iş beğenmiyor, bu sefer bulma şansınız da olmuyor. Ne yapıyoruz bu sefer? Yurtdışına çıkıyoruz, yurtdışından personel getirmek zorunda kalıyoruz, yani geliri düşük olan insanları buraya getirip bir garson maliyetine vermek zorunda kalıyoruz, çünkü personel bulamıyoruz, mecburuz buna. Artık niteliklerine bakmıyoruz personelin, amacımız kelle olsun, çünkü her yer öyle çalışıyor burada. Biz zaten kalifiye personel bulamadığımız için adamı seçme şansımız da yok, biz sadece “Masadaki boşu alan adam olsun” veya “İlgilenen adam olsun” diyoruz, “Onu biz eğitiriz, içeride biz eğitiriz” diyoruz. Tabii eğittikten sonra da bir şeyler öğrenmeye başladıktan sonra da para sistemine geçiyor parayla, başka bir otel daha fazla verdiği için oraya geçiyor; onlar bizden alıyor, biz onlardan çalışıyoruz. (D16)

Yeni işçi bulamıyorlar, eski neslin niteliklerine sahip yeni bir nesil gelmiyor. (D3)

Ara elemanları elde tutmak zor. Nitelikli eleman bulmak zor olduğu için varolan nitelikli elemanlara bağlılık artıyor. (D2)

Elimizde yetiştirdiğimiz insanları tutmaya çalışıyoruz. Emek piyasasındaki ara eleman arzı hem nitelik hem nicelik olarak yetersiz. (D7)

Tamirciler nasıl azaldıysa, temizlikçi kadın fiyatları nasıl yükseldiyse, mavi yakada da o oldu. Beyaz yakada giden yerine yenisini bulmak kolay iken mavi yakada öyle değil. (D8)

Üniversite sayısındaki artışın emek piyasasında oluşturduğu negatif etkilere dikkat çekiliyor.

Üniversitelerin yaygınlaşması dolayısıyla ortaya çıkan beyaz yaka arzındaki aşırı artışın, çok sayıda işsiz üniversite mezunu olması ile sonuçlandığı algısı görüştüğümüz bazı işverenlerin görüşleri arasında yer alıyor. Bu durumun aksine mesleki eğitim yetersizliği, yeni neslin başka iş kollarına yönelmesi gibi sebeplerden dolayı mavi yaka ve ara eleman arzı ise çok az. Bu durum birçok ara elemanı yeri doldurulamaz kılıyor.

Arzın bu kadar fazla olduğu yerde emek ucuzlar. Beyaz yakada arz arttı, her yer üniversite oldu, herkes üniversite mezunu. (D9)

Piyasada arz var, ama bu arzın bütçede karşılığı yok. İşverenlerin beklentilerinde sorun var. (D6)

Hem nitelik hem nicelik olarak dengesizlik görüyorum ben, kesinlikle nicelik olarak yetersiz, çünkü takdir edersiniz ki ofiste çalışacak bir kişi, iki kişiye karşılık sahada işi yapan belki de beş kişi, on kişi olması lazım, popülasyonun normal piramidinden bahsediyorum; sistemin yetersiz sayıda nitelikli teknisyen ürettiyor olması sebebiyle ve sistemin aşırı, aşırı şişkin, nicel olarak çok fazla gereksiz yere beyaz yaka ürettiyor olması sebebiyle burada dengeler alt üst olmuş durumda. Bunun sonucu niteliğe de yansıyor. Şu anda endüstri, sanayi bu anlamda nitelikli işçi bulamıyor; diğer tarafta da aşırı fazla var, dolayısıyla bu bir yandan da yani beyaz yakada dört yıllık okuldan mezun birisi diyelim ki beyaz yaka olarak çalışmak istiyor, iş bulamıyor, işsizlik artıyor. X, Y, Z jenerasyonu klasik. Karşılaştırmasında yeni jenerasyon artık fabrikalarda çalışmak istemiyor. Dolayısıyla işçi bulmak, aslında sanayide çalışacak beyaz yaka bulmak da bu anlamda sıkıntılı. O yüzden minimum altı ay öncesinden biz yarı tecrübeli yarı tecrübesiz insan gruplarını işe almaya çalışıyoruz ki onları altı ay içerisinde katma değer üretir hale getirebilelim. (D15)

İyiyseniz, hakikaten o mavi yakanın hakkını veriyorsunuz ve aslında siz işçi değil, bir zanaatkâr, bir artizan oluyorsunuz aslında. Orada kendilerini çok güzel konumlamış durumdalar. Tek sıkıntı bunlar azalıyor, çünkü gittikçe daha az eforla daha çok para kazanma talebi artıyor, işte sanal paralar üzerinden insanlar biraz daha az vakit ayırıp çok daha fazla para kazanabiliyorlar. Dolayısıyla bir zanaat artık ilerleyemiyor, çünkü zanaat öğrenmek çok efektif gelmiyor o insana artık, yani daha genç nesle, çünkü günde birkaç saatini ayırarak ya FBA yaparak ya da ne bileyim dropshipping yaparak çok daha fazla kazanabiliyor ama bu istemlerin ileride patlaması durumunda bir B planı olmuyor. (D13)

İŞVERENLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Mavi Yaka ve Beyaz Yakanın Yaşam Şartları

Beyaz yakalıların sahip oldukları sosyal imkanlar ve çalışma ortamları sebebiyle kendilerini mavi yakalılara kıyasla daha şanslı gördükleri geleneksel yapının emek piyasasının durumu ve ekonomik koşullar neticesinde değişmeye başladığı da işverenlerle görüşmelerimizde öne çıkan bir noktaydı.

Emek piyasasındaki arz-talep dengesizliği, beyaz ve mavi yaka çalışanlar arasındaki standardı olumsuz etkiliyor.

Mavi yaka ve beyaz yaka arasındaki sosyo-ekonomik açık giderek daralıyor. Bu iki grubun yaşam standartları giderek birbirine benziyor. Bu değişime vasıflı mavi yaka arzının yetersizliğinin ve beyaz yaka arzının bolluğu emek piyasasındaki arz-talep dengesizliğinin sebep olduğu söylenebilir. Bunun sonucu olarak belli vasıflara sahip mavi yakalılar, beyaz yakalılardan daha iyi gelirlere sahip.

Mavi yakaların ve beyaz yakaların sosyoekonomik koşulları giderek aynılaştı. Beyaz yakanın yaşam şartları aşağı indi. Mavi yakalı ile beyaz yakalı aynı hayatları yaşıyor, sosyokültürel farkları çok yok. (D8)

Yaşam şartları açısından beyaz yaka-mavi yaka arasındaki fark oldukça kapandı. (D7)

Mavi yaka ve beyaz yaka gittikçe birbirine yaklaştı, hayat standartları açısından. Mavi yaka hayatından beyaz yakadan daha mutlu. Talepleri farklı mavi yakanın. “Ya ben her sene, artık bu işi yapıyorsam, bu kadar da çalışıyorsam 365 gün, bir zahmet bir haftasını Güney Fransa’da, bir haftasını da Çeşme’de güzel bir otelde geçireyim” gibi bir beklentisi yok ve hiç olmadı. Beyaz yakanın böyle bir, “En azından bunu yapabileyim” beklentisi var. (D9)

Asgari ücrete yüzde 30 zam gelince tepe yöneticiye yüzde 10 zam geliyor, dolayısıyla vasıflı kişi ile vasıfsız kişi arasında veya mavi yakalı/beyaz yakalı arasındaki fark gitgide kapanıyor. İş yükü açısından bile fark kapanıyor. (D11)

Ülkede maalesef istihdam yönetiminde tam bir plansızlık olması itibarıyla aşırı beyaz yaka, gereksiz yere üniversite mezunu beyaz yaka veya hizmet sektörü çalışanı; kısıtlı mavi yaka veya saha personeli olması itibarıyla arz-talepten dolayı mavi yaka personel, özellikle nitelikli mavi yaka pek çok beyaz yakadan fazla gelir elde etmeye başladı: bunun da kendi içinde başka toplumsal sıkıntıları olması beklenir, yani Türkiye’de, bu biraz önce söylediğim normal problem değil, anormal başka bir problem hasil olur. Tamamen arz-talepten dolayı böyle bir dengesizlik oldu. Örnek verirsek daha net anlaşılır, yani bir yeni işe başlayan veya iki yıllık, üç yıllık kıdemli olan bir beyaz yaka, bu bir avukat olabilir, doktor olabilir, mühendis olabilir, bu insanların şu anda aylık net ellerine geçen 30, 40, 50 bin lira iken bir nitelikli mavi yaka örneğin bir iş makinesi operatörü veya bir otomasyon uzmanı dengesiz bir şekilde bunun üç katı, dört katı rakamlar alabiliyor durumda (D15).

Yan hakların birbirinden farklılaşması, beyaz yaka-mavi yaka ayrışmasını aşağıdan yukarıya kapatmaya zorluyor.

İşverenler ekonomik gerçekliğin mavi yakalıların sosyal güvence ve istikrarlı kazanca; beyaz yakalıların ise sosyal fırsatlara odaklı olduğu geleneksel kalıpları değişime mecbur tuttuğunu, iki grubun beklentilerinin ve yaşam şartlarının homojenleştiğini, bu trendin bu yönde devam etmesini beklediklerini dile getiriliyor.

Mavi yakalının hayata dair beklentileri daha hayatta kalma üzerine ama beyaz yakadan gelme kişilerin ise hayata dair daha başka beklentileri var. Bunu zaten işte yöneldikleri yemekten, yöneldikleri restorandan, çalışmak istedikleri yerlerden, birlikte olmak istedikleri insanlardan anlayabiliyorsunuz. Orada bir özel hayat/iş hayatı dengesiz var. Mavi yakalı için bu çok fazla şey değil, onların dediğim gibi hayata dair beklentisi daha şeyde seyrediyor, daha düşük değil ama daha az beklentileri var hayata dair, yani daha ay sonunu getirebilmek, işte ay sonunu daha rahat getirebilmek, işte maaşını daha düzenli daha rahat bir şekilde alabilmek. (D12)

Beyaz yakalardan çok daha fazla maaş alan mavi yakalar var ve bulmak da çok zor. Bunların neredeyse bütün bir ayı dolu, çünkü bunlar böyle proje bazlı çalışıyorlar, bir yere kayıtlı değil. (D13)

Beyaz yakalılar olarak daha iyi bir ortamda, belki daha da kültürlü insanlarla berabersiniz diye ya da her hafta bir happy hour yaptığınız için, bedava içki içtiğiniz için kendinizi daha şanslı sayıyorsunuz ama günün sonunda matematiğe baktığımızda mavi yakalı insanlar çok daha efektif para kazanıyorlar ve çok daha efektif kullanıyorlar bunu, çünkü böyle şeylere aldanmıyorlar, ihtiyaçlarının ne olduğunu biliyorlar. (D13)

Mavi yakanın maaşı çok daha artacak, şu an bile artıyor, çünkü bu arz-talep meselesi, bir şey azalırsa değeri artar, zanaatkâr az. (D13)

Son iki üç yıldır ciddi bir değişim yaşadık, bunun bir önümüzdeki beş on yıl boyunca biraz bu trendle gideceğini öngörüyorum ama 20 yıl sonra nasıl böyle bir istihdam ve iş gücü piyasasında bir dağılım oluru çok tahminleyeceğimi söyleyemem. (D7)



İŞVERENLERİN ALGI VE TUTUMLARI

Teknoloji Kaynaklı İşsizlik

İşverenlere yapay zekâ, otomasyon gibi teknolojik gelişmelerin yaptıkları işi ne yönde değiştirdiğini ve işlerinin teknoloji ile ilişkisinin ileride nasıl şekilleneceğini sorduğumuzda sektör ve ölçek gibi faktörlere bağlı olarak değişen yanıtlar aldık. Bazı sektörlerde ve büyük ölçekli işletmelerde fiziksel işgücünü azaltmak ve otomasyonu artırmak üzerine yatırımlar yapılıyor. Orta vadede fiziksel iş ihtiyacının azalması ve kontrol faaliyetlerindeki insan ihtiyacının düşmesi beklense, yakın gelecekte yapay zekâyı etkin bir şekilde kullananların avantajlı olacağı ve kullanmayanların iş yetisinin azalacağı düşünülse de hâlâ insan yönetimine ve müdahalesine ihtiyacın olduğu ve her zaman olacağı görüşü hâkim.

Teknoloji kaynaklı işsizlik konusunda işverenlerin öngörülerini şu şekilde özetleyebiliriz:

- İşverenler manuel işgücünü azaltıp, otomasyon süreçlerini hızlandırdıkları, yeni yatırımlarını bu kanallara yöneltmeye başladıklarını belirtiyor.
- Yapay zekânın iş süreçlerini dönüştürürken, rekabeti arttıracığı düşünülüyor.
- Yapay zekânın işgücünü tamamen ortadan kaldırmayacağı ama manuel işgücüne olan ihtiyacı azaltacağı öngörüülüyor.
- Yapay zekâyı da yönetecek bir işgücüne ihtiyaç olduğundan, teknolojik gelişmelerin insan faktörünü tamamen ortadan kaldırmayacağı düşünülüyor.
- Teknolojik gelişmeler nedeniyle işgücünün ortadan kalkmaması için sürekli güncel kalma, meslek içi eğitimler ile teknolojiye uyumda süreklilik sağlamaya dikkat çekiliyor.

Yeni yatırımlarda mümkün olduğunca her türlü robot uygulaması yapabileceğimiz yerlerde bu yatırımları yaparak oradaki manuel iş gücünü azaltıp, robot uygulamalarını artırıp ilgili yönetimdeki insan faktörünü azaltmaya çalışıyoruz. (D7)

Yeni alanlar açarak da istihdamını çoğu koruyor ama biraz daha orta vadede bakarsak evet, işgücü tarafındaki fiziksel ihtiyaç gitgide azalacağı için bu üretim faaliyetlerinde, işte kontrol faaliyetlerindeki insan ihtiyacı düşecektir. (D7)

Bir süre sonra yapay zekâyı en iyi kullananlar seçilecek, yapay zekâ kullanamayanlar hiçbir şey yapamaz hale gelecek. Bir süre sonra da yapay zekâ birçok alanı yavaş yavaş bitirecek. Bana kalırsa Al’ın yapamayacağı mesleklerle eğilimler dönecek ve insanlar daha fazla el işi, daha fazla isteyen konulara odaklanacaklar. (D9)

Teknolojinin gelişmesinin insan faktörünü tamamen ortadan kaldırmayacağı öngörüülüyor.

Teknolojinin iş hayatına entegrasyonunun işlerin doğasını etkilediği ancak insan gücüne olan ihtiyacı tamamen ortadan kaldırmayacağı, verimliliği artırabileceği ancak bunu yönetmek için belli vasıflara sahip teknisyenlere ihtiyaç olacağı sıklıkla dile getirildi.

Hali hazırda hem mavi yakalı hem beyaz yakalıların teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek için becerilerini sürekli güncellemeleri gerekiyor. Kısacası işverenlere göre teknoloji, istihdamı azaltmaktan çok biçimini değiştiriyor.

Teknoloji işe daha çok dahil olunca onu yönetecek insanlar gerekecek, insanlar her zaman işin içinde olacak. (D4)

Artificial intelligence’lar işsizlik getirmiyor, daha önemli nedenler var işsizliği sağlayan. Şu anda o kadar lüks değiliz, “Artificial intelligence yaptı da ben almayayım” gibi bir şeyimiz yok, hâlâ bizim insana ihtiyacımız var. (D8)

Memur işleri dediğimiz o vasıfsız işler, onlar yapılabilir, zaten yapılıyor da. Bizim şirkette de öyle artık, daha az insana ihtiyacımız oluyor o yaptığımız işlerde. (D8)

Bizde şimdi orada artık makine çalışıyor diye bir işsizlik oluştu ama makinenin bir de var, yine makinenin üretimi var, makinenin de belli bir ömrü var. Hani biz 20 baz kişi buradan kaybettiysek, belki 5 baz kişi de diğer taraftan istihdam sahibi oluyor. (D6)

Çok endüstriyel üretimler, yani fabrikasyon için otomasyon işsizlik sebebi olabilir, ama hizmet sektöründe öyle bir şey yapma ihtimali çok düşük. (D10)

“Artık adam almamıza gerek yok, o elemanların işlerini yapay zekâ yapacak” gibisinden laflar ve bunun korkusu çıkmaya başladı. Bunların hepsi henüz hipotetik bir dünyada hiç test edilmemiş hipotezler. Bazıları eşyanın tabiatına da aykırı ama onu zaman içinde görürüz, çok da ahkam kesmeyeyim. Yapay zekâ insanların işini elinden almayacak, zaten arzın dar olduğu yerde ama arzın niteliğini ve verimini artıracak diye düşünüyorum. (D11)

Teknolojinin yıkıcı gelişmesinin çalışma hayatını etkilememesi, insanların ona olan uyumuna bağlı.

İnsan faktörünün çalışma hayatında teknolojik gelişmeler karşısındaki önemi, insanların teknolojik gelişmelere uyumuyla paralel bir değerlendirmeye tabi tutuluyor. Teknoloji, otomasyon ve yapay zekâ uygulamalarını bir insanın yönetmesi insan gücüne olan gereksinimi gösteriyor. Bu bağlamda teknolojik gelişmelerin işgücünü tamamen ortadan kaldırmaktan çok işgücüne olan ihtiyacı azaltacağı öngörüülüyor.

Mesleği biliyorsanız, sahaya hâkimseniz size çok iyi fikirler, yani sizin de o fikri belki atıyorum iki ayda literatürü tarayarak alacağınız bilgiyi, size 15-20 dakikada ulaşılabilir olmaya başlıyor. (D12)

Veri ve kullanılan aletler konusunda sürekli teknolojik gelişmeler oluyor. O yüzden ben ve personelim sürekli kendi bilgilerimizi güncellemek zorunda kalıyoruz, şu anda bizim insansız teknoloji yapmamız mümkün değil. Personel azalmıyor personelin uyum sağlaması gerekiyor. Teknolojik gelişmenin mutlaka insan yardımıyla olması gerekir. Doktorlara her zaman ihtiyaç olacak ama teknikerler konusunda bir gün ihtiyaç azalabilir. (D14)

Ne kadar otomasyon yapılırsa: bir, o otomasyonu yönetecek teknisyen ekibine de ihtiyaç oluyor, o otomasyon kendi başına çalışmıyor, kendi başına bakımı yapılamıyor, kendi başına programı yapılamıyor, kendi başına kurulmuyor; bunları yapacak teknolojik anlamda üst düzey nitelikte insanlara ihtiyaç var, teknisyenlere, teknikerlere, operatörlere ihtiyaç var; bir bu. İkincisi, eğer ülke ölçeğini düşünürseniz ne kadar otomasyonunuzu yükseltirseniz veya teknolojik yatırımlara ne kadar eğilim verirsiniz, ağırlık verirsiniz rekabet gücünüz o kadar artıyor. Rekabet gücünüz o kadar artıyorken daha önceden günde 500 araba yapıyorken, şimdi günde 1000 araba yapıyorsunuz, dolayısıyla işiniz artıyor, toplamda istihdamınız artıyor. Hem başka iş grupları doğuruyor hem de rekabetiniz arttığı için işiniz büyüyor. (D15)

ChatGPT kendi kendine bir şey yapamıyor, yani siz onu moderate edeceksiniz. Otomasyon kendi işini yapıyor mu diye kontrol edecek birisi lazım gene. Bizde azalma olmadı ama verimimiz arttı. Bizde eskiden ayda üç kişiye sunum yapabiliyorken, şimdi 20 kişiye çıkardık ama aynı insanlarla, çünkü onlar o sırada günde, haftada mesela 1 proje yapacakken haftada 3-4 proje yapıyorlar, hepsini gene 1 kişi sunuyor, burada iş azalmıyor. (D13)

Gelecek Öngörüler

Belirsizlik ve uzun erimli plan yapamama en sık dile getirilen negatif gelecek öngörülerinden.

Kendi sektörleri ve işlerinin geleceğini nasıl gördüklerine dair işverenlerin görüşlerini aldığımızda hâkim görüşün belirsizlik ve uzun erimli plan yapamama olması dikkat çekici. Bu durumun sebepleri sorgulandığında ulusal ve uluslararası düzlemdeki sıklığı gittikçe artan önemli ekonomik, sosyal ve siyasi olayların yarattığı ani değişimler, mesleki eğitimin yetersizliği ve emek piyasasında beyaz yaka ile mavi yaka arasındaki arz dengesizliği gibi faktörler teknolojik gelişmelere kıyasla çok daha ön plandaydı.

Yani en fazla iki yıl ama onda bile kesin olmuyor hiçbir şey. Her an işte bir deprem olur, bir anda bütün herkesin planı değişir gibi. Bunları ütöpik olarak söylemiyorum, gerçekten bunlar hani çok büyük deprem olmasına da gerek yok, bir 5 seviyesinde deprem olsun, bak bir sürü şirket yer taşıyor, merkez değiştiriyor. (D6)

Üç ay, altı ay, en fazla bir yıl ötesini planlayabiliyoruz. (D8)

Sadece ânın kendisinde kalabiliyorsunuz, üç-üç buçuk aylık, beş aylık programlar yapıyorsunuz, geleceği düşünüyorsunuz ama sadece düşünmekle kalıyorsunuz, planlama yapamıyorsunuz. (D12)

... teknolojik gelişmelerden bahsettiğimizde insanlar hem teknolojiden de para kazanmaya başladığı için, internet üzerinden de çok rahat para kazanabildikleri için kolay paraya adapte olduklarından dolayı daha kolay düşündüklerinden o tarz mesleklerle de yönlenebiliyorlar. Bizim teknoloji ile hani bir bağlantımız işletme olarak var ama görsellik her şeyden önde çıkıyor şu an. İnsanlar kendilerini ne kadar pazarlarsa, o kadar iyi iş yapabiliyorlar. İyi iş yapıyorlar ama bilgi anlamında bence boş olarak görüyorum ben bunları. Sadece resimleri, sağda solda resim çekip paylaşıp da bir fayda sağlayacaklarını düşünmüyorum, bunun bir sonu olmalı, yani kendilerine ellerine ve kollarına bir bilezik takmadan ilerlemelerinin bir yerde patlayacağını düşünüyorum, tekrardan başa döneceğimizi düşünüyorum. Tam teknolojik anlamda hem bizim kurum hem dışarıdaki kurumlar yeni gençlerin bu sisteme, hizmet sektörü sistemine adapte olacağını ben düşünmüyorum. (D16)

... bu yeni nesil de pek bu işi yapmadığı için mecburen otomasyon sistemine geçiliyor ama biz hizmet sektörüyüz, fabrika olmadığımız için otomasyon sistemine geçme şansımız da yok. (D16)

Gelecek öngörülerine pozitif etki eden faktörlerden biri yapay zekâ.

Gelecekte çalışanların yapay zekâ sayesinde hatasız iş yapacağı da işverenlerin gelecek öngörülerinde yer alıyor. Yapay zekâ uygulamaları, iş kalitesi ve verimliliğini arttıracak, manuel işgücüne mentorluk yapacak bir araç olarak da algılanıyor.

Yapay zekâ, yani bir insanın birim zamanda çıkaracağı bir şeyi üretecek; arz eksikliğimizi azaltacak; bir insanın, tecrübesiz bir insanın yapay zekâ destekli olarak tecrübe kazanması kolaylaşacak, yapay zekâ onun hatalarını bulacak, hatasız iş yapabilecek, sorunu nasıl çözeceğiyle ilgili ona mentorluk gibisinden şeyler. Dolayısıyla verimi ve kalitesi artacak, hızı artacak: böyle bir etkisi olacağını düşünüyorum. (D11)

Gelecek öngörülerine negatif etki eden faktörlerden biri mesleki eğitimin zayıflığı.

Gelecek öngörülerinde, mesleki eğitimin zayıflığının yol açacağı personel bulma sıkıntısına da dikkat çekiliyor. Bu sadece ara eleman bulma sorunu değil, doktorluk gibi nitelikli işler yapacak çalışanların da bulunmasının zorlaşacağını kapsıyor.

Eğitim böyle giderse herhalde personel bulma sıkıntısı artacaktır, nitelikli hemşire bulma sıkıntısı ve hekim bulmakta da zorlanacağız ileride gerçekten. (D14)

İKİNCİ KISIM

Derinlemesine Görüşme Analiz Sonuçları

Öğrenciler, çalışanlar ve işverenlerden oluşan toplam 43 kişiyle yaptığımız derinlemesine görüşmeler, Türkiye’de ara eleman sorununa dair farklı kesimlerin algı ve tutumlarındaki ilişkiselliklere işaret ediyor. Farklı kesimler başta Türkiye’de mesleki eğitimin zayıf olması, artan üniversite sayısının işgücü piyasasında arz-talep dengesizliği yaratması ve teknolojinin yıkıcı etkilerine rağmen insan faktörünün çalışma hayatından tümüyle çıkmayacağı görüşlerinde birleşiyorlar. Öğrenciler ve çalışanlar ile işverenlerin, gençlerin çalışma hayatından beklentilerine dair farklılaşan tutumlarıysa Türkiye’de ara eleman sorununun başta işverenlerce olmak üzere farklı kesimlerce yeni yaklaşımlarla ele alınabileceğine dair ipuçları sağlıyor.

“Düzenli ve istikrarlı iş” arayışından hayal kırıklığına...

Görüştüğümüz öğrencilere çalışma hayatından beklentilerini sordüğümüzda, “düzenli ve istikrarlı iş” istekleri öne çıkıyor. Mesleki öğrencilerde esnek çalışma tarzına yönelik bir talep olsa da bunun düzen, iş arkadaşları arasındaki ilişkilerle tanımlanması dikkat çekici. Çalışanlar, işgücü piyasasına dahil olduklarıdaysa hayal kırıklığıyla karşı karşıya kaldıklarını söylüyorlar. Türkiye’nin güncel ekonomik durumu göz önünde bulundurulduğunda, çalışanlar kesimler sıklıkla emeklerinin karşılığını alamadıklarını dile getiriyorlar. Yakın geleceğe dair işgücü piyasasında beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların yaşam koşullarının ne yönde değişeceğine dair algılarıysa öğrenciler ve çalışanların bu konuda daha net tutumlara sahip olduğunu gösteriyor.

Beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlarının yaşam standartlarının eşitleneceği öngörülüyor.

Gelecekteki yaşam koşulları gözetildiğinde, öğrencilerin zihninde beyaz yaka-mavi yaka ayrımı anlamını kaybetmeye başlıyor. Beyaz yakalı çalışanların daha yüksek yaşam standartlarına sahip olabileceği algısı karşısında maddi kazançlarının zamanla düşeceği, hayat şartları bakımından konumlarının mavi yakalı çalışanlarla eşitleneceği görüşü hem öğrencilerde hem çalışanlarda yaygınlık kazanıyor. Buna karşın, işverenler gençlerin beyaz yakalı işlerde çalışmak istediklerini düşünüyor. Öğrenciler ve çalışanlar da gençlerin girdikleri işlerde kısa süreli çalıştıkları, tecrübe kazanamadıkları görüşünü dile getirirken, işverenler bu durumu “firma sadakatinin azalması” olarak tanımlıyor.

Üniversite mezunu sayısındaki artışın işgücü piyasasında dengesizlik yarattığı düşünülüyor.

Öğrencileri, çalışanları ve işverenleri ortaklaştıran görüşlerden biri üniversite sayısının artması ile birlikte üniversite mezunu sayısının da artmasının işgücü piyasasında arz-talep dengesizliği yarattığı. Üniversitelerin yaygınlaşması dolayısıyla ortaya çıkan beyaz yaka arzındaki aşırı artış, çok sayıda işsiz üniversite mezunu olması ile sonuçlandığı görüşü farklı kesimlerin ortak kanaatleri arasında yer alıyor.

Mesleki eğitimde donanım yetersizliği mevcut.

Mesleki eğitim gören öğrenci ve çalışanlarda, meslek liselerindeki donanım yetersizliği sıklıkla dile getirilen eleştirilerden biri oluyor. Meslek liselerindeki ekipman ve araç eksikliği, güncel yazılımların kullanılmaması ve fiziksel altyapı eksikliği, mesleki öğrencileri çalışma hayatında gerekli olan fiziksel becerilere tam olarak hazırlamadığı görüşü sıklıkla dile getirilen eleştiriler arasında yer alıyor. Fiziksel becerileri mesleki eğitimleri süresinde edinemeyen mesleki öğrenciler, ara eleman kapasitesine ulaşacak bilgidende yoksun kalıyorlar.

Meslek liseleri, öğrencileri üniversiteye geçiş sınavlarına hazırlamakta yetersiz kalıyor.

Öğrenciler arasında meslek liselerine yöneltilen eleştirilerden biri de uygulamalı derslerin yanında teorik derslerin (kültür dersleri) eğitiminin yetersizliği oluyor. Bu eleştiri öğrenciler tarafından lise türü fark etmeksizin üniversiteye geçişin merkezi bir sınavla gerçekleştirilmesi ve herkesin aynı sınava tabi tutulması bağlamında gerçekleştiriliyor. Bu yüzden meslek lisesi öğrencileri, üniversite sınavında başarısız olma endişesi taşıyorlar.

Teknoloji kaynaklı işsizlik kaybısı yaygın bir kaygı.

Teknolojinin yıkıcı etkileriyle manuel işgücüne olan ihtiyacın giderek azalacağı, otomasyon sistemlerinin işgücü arzını azaltabileceği öngörülüyor. Sektörel farklılıkların da olabileceği öngörülse de ara eleman talebindeki daralmanın da etkisiyle işverenlerin bir kısmı yapay zekâ uygulamaları ve otomasyon sistemlerine yatırım yapmaya başladıklarını belirtiyorlar.

Yapay zekânın insan faktörünü tamamen ortadan kaldırmayacağı düşünülüyor.

Otomasyon ve yapay zekâ teknolojilerini de kullanacak, yönetecek ve yönlendirilecek insan gücüne her zaman ihtiyaç olacağı öğrencilerin, çalışanların ve işverenlerin algılarında yer alıyor. Halihazırda hem mavi yakalı hem beyaz yakalıların teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek için becerilerini sürekli güncellemeleri gerekiyor. Kısacası teknoloji, istihdamı azaltmaktan çok biçimini değiştiriyor.

Çözümlerden biri meslek içi eğitimlerden geçiyor.

Başta işverenler olmak üzere çalışma hayatının farklı kesimleri meslek içi eğitimin önemine dikkat çekiyor. Öğrenciler ve çalışanlar, mesleki eğitimin açığını iş hayatına dahil olduklarında kapatabildiklerini sıklıkla dile getiriyorlar. İşverenler, mesleki eğitim veren okul dışı kurumların da sadece unvan vermekle sınırlı kaldıkları eleştirisinde bulunuyorlar. Bu bağlamda işverenler tarafından teknolojik gelişmeler nedeniyle işgücünün ortadan kalkmaması için sürekli güncel kalma, meslek içi eğitimler ile teknolojiye uyumda süreklilik sağlamaya dikkat çekiliyor.

İKİNCİ KISIM

Bitirirken

Türkiye’de ara eleman problemine ilişkin nicel ve nitel araştırmalarımız birbirlerini tamamlayan önemli bulgulara işaret ediyor. Mesleki eğitim almış olmak, eğitim ve meslek hayatına dair pek çok konuda algı, tutum ve beklentileri olumlu yönde değiştiriyor. Örneğin mesleki eğitim almamış çalışanlarda teknolojinin yıkıcı etkileri karşısında iş kaybı yaşayacak olma endişesi daha yüksek. Alınan mesleki eğitim ile yapılan meslekler arasındaki uyum sorunu da ara eleman problemindeki bir açığın işareti oluyor. Bununla birlikte yaptığımız derinlemesine görüşmelerde, mesleki eğitimdeki donanım eksikliğine, meslek liselerinden üniversiteye geçişte sınav sisteminden kaynaklanan zorluklara ve üniversite sayısındaki hızlı artışın işgücü piyasasında yarattığı dengesizliklere dikkat çekiliyor. Yapılan derinlemesine görüşmelerde özellikle işverenler meslek içi eğitimin önemine dikkat çekiyor.

Mesleki eğitimdeki donanım eksikliğine dair algının ötesinde ara eleman probleminin teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilecek, sorumluluk alabilecek, yapay zekâyı ve mavi yakalı çalışanları yönetebilecek teknik beceri ve kapasiteye sahip çalışan eksikliğinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılabilir. Eğitim sisteminin dönüştürülmesinin uzun vadeli bir proje olduğu göz önünde bulundurulduğunda, daha kısa vadede ara eleman probleminin çözümüne yönelik olarak mesleki eğitimden geçmiş ve dönüşen ihtiyaçlara cevap üretebilecek elemanların yetiştirilmesinin hedeflenmesi ve bunun da beyaz yakalı çalışan arz fazlasından sağlanabileceği öne sürülebilir.

Bu bağlamda ara eleman problemine ilişkin geliştirilebilecek olan politika önerilerinden biri mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre yeniden ele alınması ve düzenlenmesidir.

Bu bağlamda, ara eleman problemi karşısında atılabilecek belli başlı adımlar şu şekilde sıralanabilir:

- Sektörel ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, eğitim ve meslek seçimi yönlendirmelerinin etkin bir şekilde planlanması.
- Sektör ve mesleki eğitim kurumları arasındaki bağlantının güçlendirilmesi.
- Talebe yönelik mesleki eğitim programlarının; esnek bir eğitim modeliyle dijitalleşme karşısındaki açığı kapatabilmek amacıyla modüler eğitim programlarının oluşturulması.
- Meslek içi eğitim programlarıyla çalışanların teknolojik ve dijital yenilikler karşısında sürekli güncel kalmalarının sağlanması.
- Ara elemanların çalışma hayatından beklentilerini karşılayabilecek maaş, çalışma koşulları gibi imkanların daha etraflıca tespit edilip şirket veya sektör özelinde bunların gerçekçi şekilde nasıl sağlanabileceğinin planlanması

Bu öneriler dışında, mesleki eğitime sahip olan ama işgücü piyasasında bulunmayan kesimlerin potansiyel işgücü olarak değerlendirilmeleri de önem taşımaktadır. Başta mesleki eğitim sahibi olan ev kadınlarının ve iş arayanların neden işgücü piyasası dışında kaldıkları ve ara eleman açığını kapatabilme potansiyellerinin değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Bununla birlikte teknoloji kaynaklı işsizlik endişesini azaltacak önlemlerin alınması, bir yapısal işsizlik türü olarak teknolojik işsizliğin etkilerini en hafife indirecek politikaların, yukarıda sıralanan öneriler ile birlikte ele alınması ve hayata geçirilmesi de önem taşımaktadır.

İKİNCİ KISIM

Araştırmanın Künyesi

Araştırmanın Genel Tanımı Örneklem

Bu raporun dayanağı olan araştırma, Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği (GYİAD) için, KONDA Araştırma ve Danışmanlık A.Ş. tarafından gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın saha çalışması 20-23 Haziran 2024 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, KONDA Aracılı Paneli’ne dahil olmayı kabul etmiş kişilerle telefon araması yapılarak gerçekleştirilmiştir. Panellistler panel sistemimize gönüllü olarak katılmışlardır. Her bir panelist KONDA’ya bağlı aracı ile anketi gerçekleştirmektedir. Bu rapor, Türkiye’deki 15 yaş üstü yetişkin nüfusun, saha çalışmasının yapıldığı günlerdeki eğilimlerini, tercihleri ve profillerini yansıtmaktadır.

Araştırma, Türkiye’nin 15 yaş üstü yetişkin nüfusunu temsil edecek deneklerin tercihlerindeki eğilim ve değişimleri belirlemek ve izlemek için tasarlanmış ve uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularının hata payı, yüzde 95 güven aralığında +/- 1,94, yüzde 99 güven aralığında yüzde +/- 2,55’tir.

Örneklem, ADNKS (Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi) verilerine dayalı mahalle ve köylerin nüfus büyüklükleri ve eğitim seviyeleri verileri ile 14 Mayıs 2023 Genel seçimlerinin mahalle ve köy sonuçları katmanlandırılarak hazırlanmıştır. Yerleşim yerleri önce kır/kent/metropol olarak ayrıştırılmış ve 12 bölge esas alınarak örneklem tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında, 69 ilin 1348 mahalle ve köyünde 2705 kişiyle hanelerinde yüz yüze görüşülmüştür. Her bir mahallede gerçekleştirilen 18 anket için yaş ve cinsiyet kotası uygulanmıştır.



Gidilen İl

69



Gidilen Mahalle / Köy

1348



Görüşülen Dernek

2705

Düzey 1 (12 Bölge)

- 1 İstanbul
- 2 Batı Marmara
- 3 Ege
- 4 Doğu Marmara
- 5 Batı Anadolu
- 6 Akdeniz
- 7 Orta Anadolu
- 8 Batı Karadeniz
- 9 Doğu Karadeniz
- 10 Kuzeydoğu Anadolu
- 11 Ortadoğu Anadolu
- 12 Güneydoğu Anadolu

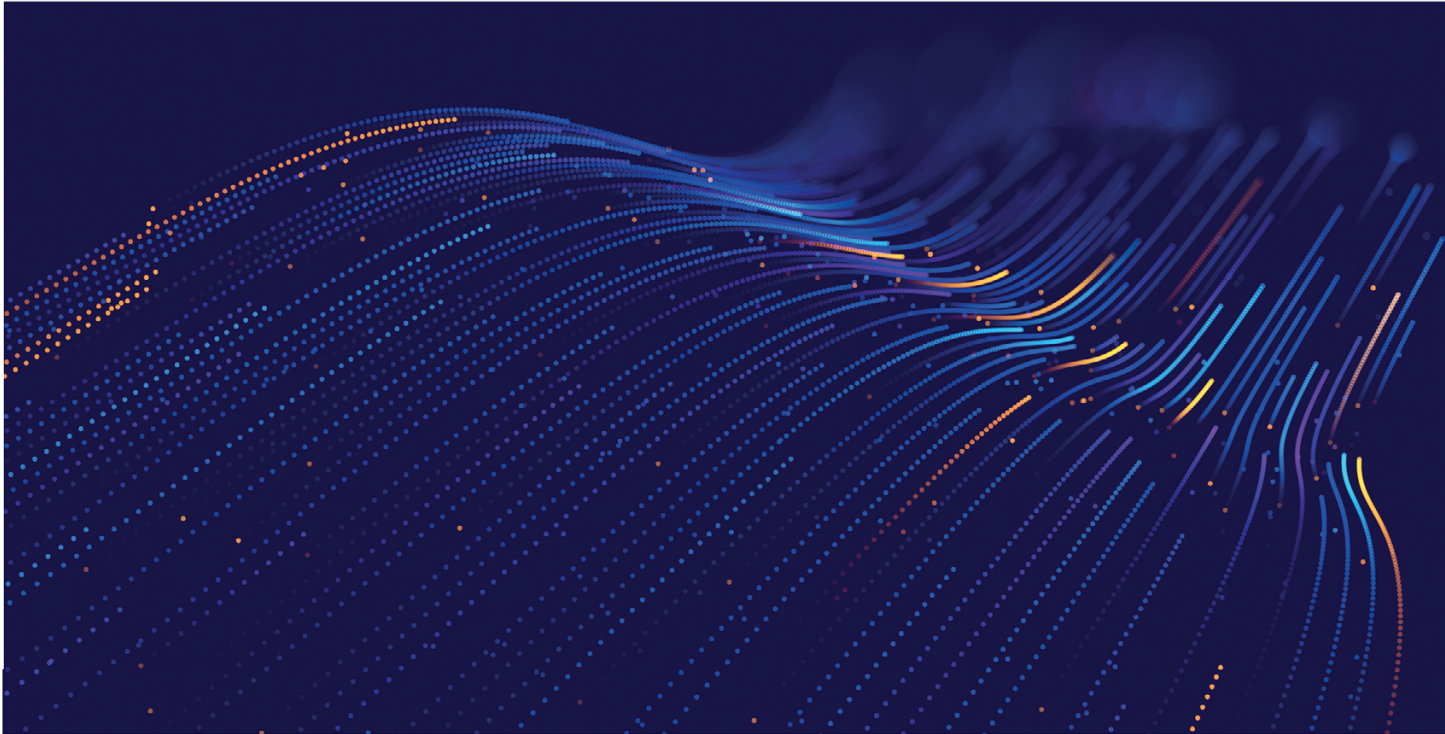
Gidilen iller

İstanbul
Balıkesir, Çanakkale, Edirne, Kırklareli, Tekirdağ
Afyonkarahisar, Aydın, Denizli, Kütahya, İzmir, Manisa, Muğla, Uşak
Bilecik, Bolu, Bursa, Eskişehir, Kocaeli, Sakarya, Yalova, Düzce
Ankara, Konya
Adana, Antalya, Burdur, Hatay, Isparta, Mersin, Kahramanmaraş, Osmaniye
Kayseri, Kırşehir, Nevşehir, Niğde, Sivas, Tokat, Yozgat
Amasya, Çorum, Samsun, Sinop, Tokat, Zonguldak, Karabük
Artvin, Giresun, Ordu, Rize, Trabzon
Ağrı, Erzincan, Erzurum, Kars, Bayburt
Bitlis, Elazığ, Malatya, Muş, Van
Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Mardin, Siirt, Şanlıurfa, Batman, Şırnak

Anketin yapıldığı bölge

- 1 İstanbul
- 2 Batı Marmara
- 3 Ege
- 4 Doğu Marmara
- 5 Batı Anadolu
- 6 Akdeniz
- 7 Orta Anadolu
- 8 Batı Karadeniz
- 9 Doğu Karadeniz
- 10 Kuzeydoğu Anadolu
- 11 Ortadoğu Anadolu
- 12 Güneydoğu Anadolu
- Toplam

Kır	Kent	Metropol	Toplam
		% 18,4	% 18,4
% 0,4	% 3,6	% 0,4	% 4,4
% 1,2	% 6,1	% 6,7	% 13,9
% 1,9	% 2,4	% 6,9	% 11,2
% 0,3	% 1,7	% 9,1	% 11,1
% 0,8	% 5,0	% 7,3	% 13,0
% 0,9	% 3,6	% 0,4	% 4,9
% 2,0	% 4,4	% 0,1	% 6,5
% 0,2	% 1,4	% 0,5	% 2,2
% 0,9	% 1,1	% 0,0	% 2,0
% 0,3	% 2,2	% 1,6	% 4,0
% 1,0	% 3,5	% 3,8	% 8,4
% 9,8	% 35,1	% 55,1	% 100,0



İKİNCİ KISIM

Tüm Cevap Dağılımları

Meslek - Eğitim Demografisi

Mezun Olduğunuz Lisenin Tipi Nedir?

Açıktan lise
Anadolu lisesi
Düz lise
Fen lisesi
İmam hatip lisesi
Kız meslek lisesi
Öğretmen lisesi
Özel kolej / lise
Sağlık meslek lisesi
Teknik lise / Endüstri meslek lisesi
Ticaret meslek lisesi
Diğer
Toplam

Yüzde

7,0
23,3
30,4
1,8
5,8
4,6
0,7
3,4
2,3
10,9
6,3
3,5
100,0

Mezun Olduğunuz Üniversitenin Tipi Nedir?

Açıköğretim fakültesi
2 yıllık özel meslek yüksekokulu
2 yıllık devlet meslek yüksekokulu
4 yıllık devlet üniversitesi
4 yıllık özel üniversite
Yüksek lisans / doktora
Diğer
Toplam

Yüzde

8,5
4,2
19,3
56,8
3,8
3,2
4,2
100,0

Yaptığınız İş / Mesleği Hangisi Daha İyi Tanımlıyor?

Eğitimini aldığım işi yapıyorum.
Eğitimini aldığım alanda çalışıyorum ama eğitimimi çok kullanmıyorum.
Eğitimini aldığım işten farklı bir iş yapıyorum.
Şu an eğitimini aldığım işi yapıyorum ama işimi değiştirmeyi düşünüyorum.
Toplam

Yüzde

47,5
6,5
43,0
2,9
100,0

TÜM CEVAP DAĞILIMLARI

Eğitim Hayatından Beklentiler ve Gelecek Öngörüler

İmkânınız Olsa ya da Hepsi Ücretsiz Olsa KIZINIZI, Yaz Tatilinde Aşağıdakilerden Hangisine Göndermek İsterdiniz?

Spor okulu
Yabancı dil kursu
Yaz okulu
Kuran kursu
Bilgisayar kursu
Çıraklık, meslek eğitimi
Diğer
Evde otursun
Toplam

Yüzde

13,7
43,0
7,5
20,5
5,4
6,8
1,7
1,4
100,0

İmkânınız Olsa ya da Hepsi Ücretsiz Olsa OĞLUNUZU, Yaz Tatilinde Aşağıdakilerden Hangisine Göndermek İsterdiniz?

Spor okulu
Yabancı dil kursu
Yaz okulu
Kuran kursu
Bilgisayar kursu
Çıraklık, meslek eğitimi
Diğer
Evde otursun
Toplam

Yüzde

23,0
31,2
5,7
14,8
5,2
17,8
1,4
0,8
100,0

Kişisel Gelişim İçin Zorunlu Öğretim Dışında Atölye / Kurs / Ders Aldınız Mı?

Mesleki eğitim kursları
Yabancı dil kursları
Dikiş, nakış kursu
Girişimcilik kursları
Müzik kursları
Dans kursları
Diğer

Yüzde

20,7
13,2
9,1
5,3
4,4
2,6
10,4

“Gelecek” Deyince, Aklınıza Bugünden Ne Kadar Sonrası Geliyor?

1 yıldan az
1-3 yıl
4-5 yıl
6-10 yıl
11-20 yıl
20 ve üzeri
Toplam

Yüzde

13,2
13,3
18,4
27,5
13,7
14,0
100,0

Gelecekte Sizin veya Oğlunuzun / Kızınızın Hangi Mesleği Seçmesini İstersiniz?

Yüzde

İstediği / mutlu olduğu mesleği seçsin
Doktor / diş hekimi / veteriner hekim
Öğretmen / akademisyen / eğitimci
Avukat / hakim / savcı
Sağlıkçı
Yazılım / bilişim / bilgisayar mühendisliği
Mühendis
Kuaför, aşçı, çiftçilik gibi el emeğine dayanan meslekler
Ticaret / esnafılık / sanayici / ceo
Sporcu / sanatçı
Devlet memuru
Polis / asker
Pilot
İş imkanı fazla / iyi kazandıran / rahat olacağı bir meslek
Mimar / iç mimar
Diğer
Toplam

23,2
17,4
11,0
7,4
6,9
6,5
3,5
3,5
3,3
3,2
3,1
3,1
2,5
2,1
0,7
2,6
100,0

Sizce Yakın Gelecekte Hangi Meslekler Hayatımızda Olmayacak?

Yüzde

Marangoz / bakırcılık / kuaförlük gibi ustalık gerektiren işler
İşçilik (fabrika/sanayi/inşaat/tarım/hayvancılık/temizlik)
Bankacılık
Öğretmenlik
Çiftçilik / hayvancılık
Terzilik
Çoğu meslek yok olacak
Esnafılık
Kasiyerlik
Zanaatkarlık / çıraklık
Şoförlük / taksicilik / kuryelik / kargoculuk / postacılık
İş gücü / insan gücü gerektiren meslekler
El sanatları / el emeğine dayanan
Mühendislik / doktorluk / mimarlık gibi itibarlı meslekler
Meslekler yok olmaz
Garsonluk
Bakkal
Ayakkabıcılık (tamir-boya)
Muhtarlık
Tamircilik
Yazılımcılık
Tercümanlık
Marketçilik / pazarcılık
Muhasebecilik / sekreterlik
Avukatlık
Diğer
Toplam

8,4
7,9
6,0
5,3
5,2
5,0
4,9
4,8
3,9
3,8
3,7
3,7
3,6
3,0
2,8
2,3
2,2
2,2
1,8
1,8
1,8
1,4
1,3
1,1
0,8
11,2
100,0

Teknolojinin İNSAN HAYATINDAKİ Etkisinin 10 Yıl İçerisinde Ne Yönde Değişeceğine Dair Tahminlerinizi Paylaşabilir Misiniz?

Yüzde

Çok olumsuz
Olumsuz
Ne olumlu ne olumsuz
Olumlu
Çok olumlu
Toplam

3,3
16,3
20,8
47,7
11,8
100,0

10 Yıl İçerisinde ÇALIŞMA KOŞULLARININ Ne Yönde Değişeceğine Dair Tahminlerinizi Paylaşabilir Misiniz?

Yüzde

Çok olumsuz
Olumsuz
Ne olumlu ne olumsuz
Olumlu
Çok olumlu
Toplam

4,7
24,6
20,9
44,2
5,6
100,0

Teknolojinin ÇALIŞMA HAYATINA Etkisinin 10 Yıl İçerisinde Ne Yönde Değişeceğine Dair Tahminlerinizi Paylaşabilir Misiniz?

Yüzde

Çok olumsuz
Olumsuz
Ne olumlu ne olumsuz
Olumlu
Çok olumlu
Toplam

1,6
14,0
18,6
53,8
12,0
100,0

10 Yıl İçerisinde YAŞAM KALİTESİNİN Ne Yönde Değişeceğine Dair Tahminlerinizi Paylaşabilir Misiniz?

Yüzde

Çok olumsuz
Olumsuz
Ne olumlu ne olumsuz
Olumlu
Çok olumlu
Toplam

6,2
24,3
22,4
39,5
7,6
100,0

TÜM CEVAP DAĞILIMLARI

Meslek Hayatına Dair Algı ve Tutumlar

Sizce Bazı Sektörlerin Terzi, İnşaat İşçisi, Kaynakçı gibi Elemanlar Bulamamasının Temel Sebebi Nedir?

Bu işleri yapacak kişilerin yeterli eğitimi almaması
Bu mesleklerin yaşam standardı bakımından cazip gelmemesi
Teknolojik yeniliklerin bu mesleklerin ömrünü azaltması
Maaş ve çalışma koşulları bakımından bu mesleklerin ilgi çekmemesi
Toplam

Yüzde

15,1
29,3
14,2
41,4
100,0

Yaptığınız İşte Teknolojiyi Ne Kadar Kullanıyorsunuz?

Teknoloji işimizin ayrılmaz bir parçasıdır.
Teknoloji işimde sadece gerektiği zaman kullanılır.
Yaptığım işte herhangi bir teknoloji kullanımı gerekmiyor
Toplam

Yüzde

32,6
48,1
19,2
100,0

Teknoloji ve Dijitalleşme Nedeniyle Şu An Yapmakta Olduğunuz İş Kaybedeceğinizi Düşünüyor Musunuz?

Evet, düşünüyorum.
Hayır, düşünmüyorum.
Toplam

Yüzde

19,9
80,1
100,0

Yaptığınız İşte Gelecekte Teknoloji Kullanımının Artacağını Düşünüyor Musunuz?

Evet, düşünüyorum.
Hayır, düşünmüyorum.
Toplam

Yüzde

78,5
21,5
100,0

Çalışma Durumunuzu Hangisi Daha İyi Tarif Ediyor?

İşyeri sahibi
Tam zamanlı sözleşmeli
Tam zamanlı kadrolu
Yarı zamanlı çalışan
Günübirlikçi / yevmiyeli çalışan
Parça başı iş yapıyor
İşsiz / iş arıyor
Çalışmıyor
Toplam

Yüzde

6,2
13,7
14,8
4,7
4,6
2,7
3,0
50,2
100,0

İş Konusunda Sizin İçin En Önemli 2 Unsur Hangileridir?

Gelir / Maaş / Kazancı
İnsani çalışma koşulları
Gelecek garantisi
Kendimi geliştirme
Terfi / yükselme imkânları
Eğlenceli ortam
İş sahibi / patronun kim olduğu
Cevap yok

Yüzde

71,4
33,6
26,7
14,9
7,8
6,9
3,6
10,0

TÜM CEVAP DAĞILIMLARI

Teknoloji Kaynaklı İşsizliğe Dair Algı ve Tutumlar

Mesleki Bilgimin Teknolojik Yeniliklere Ayak Uyduramayacağını Düşünüyorum

Kesinlikle yanlış
Yanlış
Ne doğru ne yanlış
Doğru
Kesinlikle doğru
Toplam

Yüzde

11,4
42,4
18,8
23,7
3,7
100,0

Almış Olduğum Eğitim, Yaptığım İş İçin Gelecekte Yetersiz Kalacak

Kesinlikle yanlış
Yanlış
Ne doğru ne yanlış
Doğru
Kesinlikle doğru
Toplam

Yüzde

8,4
37,5
18,5
30,4
5,2
100,0

Teknoloji Geliştikçe Performans Olarak Geri Kalacağımı Düşünüyorum

Kesinlikle yanlış
Yanlış
Ne doğru ne yanlış
Doğru
Kesinlikle doğru
Toplam

Yüzde

10,8
39,3
17,8
27,4
4,7
100,0

Teknolojik Gelişmelere Uyum Sağlamak Konusunda Zorlanabilirim

Kesinlikle yanlış
Yanlış
Ne doğru ne yanlış
Doğru
Kesinlikle doğru
Toplam

Yüzde

12,5
35,9
17,2
29,2
5,2
100,0

Teknolojik Gelişmeler Nedeniyle İleride İşsiz Kalabileceğimi Düşünüyorum

Kesinlikle yanlış
Yanlış
Ne doğru ne yanlış
Doğru
Kesinlikle doğru
Toplam

Yüzde

17,2
46,8
16,4
16,6
3,1
100,0

Teknolojinin Gelişmesinin Mesleğimi Tamamen Ortadan Kaldıracağını Düşünüyorum

	Yüzde
Kesinlikle yanlış	20,5
Yanlış	50,2
Ne doğru ne yanlış	15,9
Doğru	11,0
Kesinlikle doğru	2,4
Toplam	100,0

Teknolojik Helişmeler Dolayısıyla Okulda Aldığım Eğitimin Geçersiz Olacağını Düşünüyorum

	Yüzde
Kesinlikle yanlış	13,8
Yanlış	42,4
Ne doğru ne yanlış	18,5
Doğru	19,7
Kesinlikle doğru	5,6
Toplam	100,0



TÜM CEVAP DAĞILIMLARI

Görüşülen Kişilerin Profili

Yerleşim Tipi

	Yüzde
Kır	9,9
Kent	35,4
Metropol	54,7
Toplam	100,0

Cinsiyet

	Yüzde
Kadın	51,5
Erkek	48,5
Toplam	100,0

Yaş

	Yüzde
15 – 17 yaş	5,4
18 – 33 yaş	30,4
34 – 50 yaş	32,0
51+ yaş	32,1
Toplam	100,0

Eğitim Durumu

	Yüzde
Okuryazar değil	2,5
Diplomasız okur	2,0
İlkokul mezunu	23,0
İlköğretim / Ortaokul mezunu	19,3
Lise mezunu	28,2
Üniversite mezunu	23,6
Yüksek lisans	1,3
Doktora	0,1
Toplam	100,0

Eğitim Durumu (Gruplaşmış)

	Yüzde
Lise altı	46,8
Lise	28,2
Üniversite	25,1
Toplam	100,0

Çalışma Durumu

Yüzde

Devlet memuru, şef, müdür vb.
Özel sektörde memur, müdür vb.
İşçi
Küçük esnaf / zanaatkâr / şoför vb.
Tüccar / iş insanı
Doktor, mimar, avukat vs. (Serbest meslek)
Çiftçi, ziraatçı, hayvancı
Çalışıyor, diğer
Emekli
Ev kadını
Öğrenci
İşsiz, iş arıyor.
Çalışamaz halde
Toplam

5,6
10,1
9,6
4,9
1,4
1,0
0,8
9,4
15,2
26,9
9,6
3,9
1,5
100,0

Çalışma Durumu (Gruplaşmış)

Yüzde

Beyaz yaka çalışan
İşçi, esnaf, çiftçi
Emekli
Ev kadını
Öğrenci
İşsiz
Toplam

18,1
24,7
15,2
26,9
9,6
5,5
100,0

Hane Kişi Sayısı

Yüzde

1 – 2 kişi
3 – 5 kişi
6 – 8 kişi
9 ve daha fazla kişi
Toplam

29,7
62,2
7,4
0,7
100,0

Aylık Hane Geliri

Yüzde

15.000 TL ve altı
15.001 – 20.000 TL
20.001 – 30.000 TL
30.001 – 50.000 TL
50.001 – 80.000 TL
80.001 TL ve üstü
Toplam

15,3
18,9
20,5
29,2
12,2
3,9
100,0

Nerede Büyüdünüz?

Yüzde

Köy
Kasaba / İlçe
Şehir
Büyükşehir / Metropol
Toplam

26,8
21,3
30,4
21,6
100,0

Nerede Büyüdünüz?

Yüzde

Köy
Kasaba / İlçe
Şehir
Büyükşehir / Metropol
Toplam

26,8
21,3
30,4
21,6
100,0

Hangi TV Kanalını Tercih Ediyorsunuz?

Yüzde

Haberleri TV'den izlemiyorum
TV izlemiyorum
Haber takip etmiyorum
A Haber
ATV
CNN Türk
Now TV
Haber Türk
Halk TV
Kanal 7
Kanal D
KRT
NTV
Show TV
Star TV
TRT
SZC TV
TV100
Diğer kanallar
Toplam

19,3
8,7
8,0
6,6
7,8
3,6
21,7
2,9
3,6
0,5
2,1
0,2
1,8
3,4
0,3
5,9
2,2
0,0
1,3
100,0

Sosyal Medya Kullanıyor Musunuz?

Yüzde

Sosyal medya kullanıyor
Sosyal medya kullanMIyor
Toplam

93,2
6,8
100,0

Hangi Sosyal Medya Platformlarını Kullanıyorsunuz?

Whatsapp
Instagram
YouTube
Facebook
Twitter
TikTok
Telegram
Snapchat
Linkedin
İnternete hiç girmiyorum.
İnternete giriyorum ama sosyal medyayı kullanmıyorum.
Diğer
Cevap yok

Yüzde

88,9
72,1
56,3
43,4
23,2
15,5
8,3
7,5
4,1
4,7
1,0
0,4
1,3



İKİNCİ KISIM

Ek-1: Derinlemesine Görüşme Soru Formları

Çalışanlar ve Öğrenciler için Uygulanan Soru Formu

Genel Sorular

- Kaç yaşındasınız?
- Çalışıyor musunuz? Ne iş yapıyorsunuz?
- Eğitim durumunuz?
- Eğitim aldığı alandan farklı bir iş yapıyorsa) Bu alana / işe nasıl yöneldiniz?
- Kaç yıldır bu işi yapıyorsunuz?

İş Tanımlarına Dair

- Beyaz yaka, mavi yaka ayrımını nasıl yaparsınız? Bu ayrıma bir de gri yaka eklenebilir mi?
- Sizce vasıflı işçi ve vasıfsız işçi ne demek?
- Ara eleman kavramını daha önce duydunuz mu? Sizce kimlere ara eleman denir?
- Sizce teknisyen ve ara eleman aynı şeye mi işaret eder?
- Tecrübeye bağlı işler sizce nelerdir? Tecrübesiz yapılabilecek işler diğer işlerden nasıl ayrılır?
- **(ÖĞRENCİLER İÇİN)** Mezun olduktan sonra kendinizi bu iki ayrımda nerede görüyorsunuz? Sizce, sizler vasıflı / vasıfsız işçi, beyaz yakalı / mavi yakalı, ara eleman?

Çalışma ve Hayat Koşulları

- İşyerinden beklentileriniz nedir? İdeal iş (hem yaptığı iş hem de çalışma koşulları bakımından) nasıl olmalı? Beklentileri neler? İş başvurularında hangi zorluklarla karşılaşmayı planlıyor?
- **(ÇALIŞANLAR İÇİN)** Mevcut çalışma şekli ve maaş politikalarını düşündüğünüzde beyaz yakalı olarak çalışmak ister miydiniz?
- Sizce masa başı çalışan bir beyaz yakalı ile bir mavi yakalı bir işçinin 10 yıl sonraki hayat şartları nasıl değişir?
- Tüm mevcut şartları göz önünde bulundurduğunuzda, vasıfsız bir mavi yakalı işçinin mi nitelikli teknik bir elemanın mı hayat şartları daha iyidir? Gelecekteki şartları birbirinden nasıl farklılaşabilir?

Mesleki Eğitim

- **(ÖĞRENCİLERE)** Okuldaki mesleğiniz ile ilgili aldığınız eğitimi nasıl değerlendirirsiniz? Teorik eğitim, pratiğe yönelik eğitimler yeterli? Staj imkanları var mı, yeterli mi? Yaptıysa nerede? Gözlemleri, deneyimleri?
- **(ÇALIŞANLARA)** Okulda aldığınız eğitimi göz önünde bulundurduğunuzda, bu eğitimin sizi yaptığınız işin teknolojik yeniliklere hazırladığını düşünüyor musunuz? (Düşünüyorsa, konuyu derinleştirmek için) Sizce eğitiminizde neler daha iyi yapılabilirdi?
- Okula ek olarak, mesleki eğitim kurslarına katıldınız mı?
- Çıraklık yaptınız mı?
- İşyerinde mesleki eğitim aldınız mı?

Kalkınma, İstihdam ve İşsizlik

- **(ÇALIŞANLAR İÇİN)** İşe girerken ne kadar süre iş aradınız?
- **(ÖĞRENCİLER İÇİN)** Mezun olduktan sonra iş bulma sürecinizin ne kadar süreceğini düşünüyorsunuz? Sizce, hayalinizdeki işi bulabilecek misiniz? Bulamama ihtimalinize karşı, B planınız, ikinci seçeneğiniz nedir?
- Sizce Türkiye'de işsizlik var mı? Varsa bunun en temel sebebi nedir?
- Sizce önümüzdeki birkaç yıl içinde kimlerin iş bulması ya da işini kaybetmesi daha muhtemeldir?

Dijitalleşme, Yapay Zekâ ve Teknolojik İşsizlik

- **(ÇALIŞANLAR İÇİN)** Yaptığınız işte teknolojiyi ne kadar kullanıyorsunuz?
- **(ÖĞRENCİLER İÇİN):** Okulda aldığınız eğitim sürecinde, derslerinde teknolojiden ne kadar faydalaniyorsunuz? (Özellikle hangi dersler ve alanlarda?)
- Sizce teknolojik gelişmeler işsizliğe sebep olur mu?
- Sizce teknoloji yüzünden kimler işini daha kolay kaybedebilir? / Kendi işyerinizde veya yakın çevrenizde, yaptığı iş makineleşme veya teknoloji ile değişen birleri var mı?

[Görüşme derinleşirse: Yapılan iş ve mesleğin nasıl değiştiği, çalışma hayatını nasıl etkilediği, bu değişimin ileride iş kaybına yol açma riskinin olup olmadığı konuları üzerine konu detaylandırılarak, derinleştirilebilir.]

- **(ÖĞRENCİLER İÇİN)** Genç kategorisinde yer aldığınız için dijitalleşme ve yapay zekâ ile ilgili yenilikleri daha yakından takip ettiğinizi düşünüyoruz. Öyle mi?
- **(ÇALIŞANLAR İÇİN)** Teknolojik gelişmeleri yeterince takip edebiliyor musunuz?
- Yapay zekânın gelişimi sizi endişelendiriyor mu? İleride sizin yaptığınız işleri elinizden alma ihtimali var mı sizce?
- Hükümet, teknolojik işsizliğin etkilerini hafifletmek için neler yapabilir? / İşverenler neler yapabilir?

Gelecek Beklentileri

- “Gelecek” deyince, aklınıza bugünden ne kadar sonrası geliyor?
- Gelecekte şu an yaptığınız işi daha farklı bir şekilde yapacağınızı düşünüyor musunuz?
- **(ÖĞRENCİLER İÇİN)** Gelecekte Türkiye’deki iş imkânlarını kendi açınızdan nasıl değer-lendiriyorsunuz? Yurtdışına gitme gibi bir planınız var mı?
- Kariyer planları neler?

İşverenler için Uygulanan Soru Formu

Genel Sorular

- Kaç yaşındasınız?
- Çalışıyor musunuz? Ne iş yapıyorsunuz?
- Eğitim durumunuz?
- (Eğitim aldığı alandan farklı bir iş yapıyorsa) Bu alana/işe nasıl yöneldiniz?
- Kaç yıldır bu işi yapıyorsunuz?

İş Tanımlarına Dair

- Tecrübeye bağlı işler sizce nelerdir? Tecrübesiz yapılabilecek işler diğer işlerden nasıl ayrılır?
- İşyerinizin/kurumunuzun yaptığı işte teknolojinin yeri nedir? İşçinin yerini teknoloji ve yapay zekâ almaya başladı mı veya başlamasını öngörüyor musunuz?
- Sizce masa başı çalışan bir beyaz yakalı ile bir mavi yakalı bir işçinin 10 yıl sonraki hayat şartları nasıl değişir?
- Tüm mevcut şartları göz önünde bulundurduğunuzda, vasıfsız bir mavi yakalı işçinin mi nitelikli teknik bir elemanın mı hayat şartları daha iyidir? Gelecekteki şartları birbirinden nasıl farklılaşabilir?

Ara Elemanı Tanımlamak

- Sizce vasıflı işçi ve vasıfsız işçi ne demek?
- Beyaz yaka, mavi yaka ayrımını nasıl yaparsınız? Bu ayrıma bir de gri yaka eklenebilir mi?
- Ara eleman kavramını daha önce duydunuz mu? Sizce kimlere ara eleman denir?
- Sizce teknisyen ve ara eleman aynı şeye mi işaret eder?
- İşverenlerin aradığı beceriler ile adayların sahip olduğu eğitim ve deneyim arasındaki farka “yetenek açığı” adı veriliyor. Sizce Türkiye’de yetenek açığı sorunu boyutu nedir? Bunun sebepleri nelerdir?

Kalkınma, İstihdam ve İşsizlik

- Sizce Türkiye’de işsizliğin en temel sebebi nedir?

- Sizce önümüzdeki birkaç yıl içinde kimlerin iş bulması ya da işini kaybetmesi daha muhtemeldir?
- Kendi işyerinizde veya yakın çevrenizde, yaptığı iş makineleşme veya teknoloji ile değişen birleri var mı?

[Görüşme derinleşirse: Yapılan iş ve mesleğin nasıl değiştiği, çalışma hayatını nasıl etkile-diği, bu değişimin ileride iş kaybına yol açma riskinin olup olmadığı konuları üzerine konu detaylandırılarak, derinleştirilebilir.]

Mesleki Eğitim

- (Düşünüyorsa, konuyu derinleştirmek için) Sizce eğitiminizde neler daha iyi yapılabilir?
- Okula ek olarak, mesleki eğitim kurslarına katıldınız mı? Çıraklık yaptınız mı?

Dijitalleşme, Yapay Zekâ ve Teknolojik İşsizlik

- Sizce teknolojik gelişmeler işsizliğe sebep olur mu?
- Hangi sektörler teknolojik işsizlik açısından daha savunmasızdır?
- Teknolojik işsizlik toplumsal açıdan ne tür fayda ya da zararlar üretir?
- Teknolojik işsizliğin gelir dağılımı, ekonomik büyüme gibi makro-ekonomik konular üzerinde nasıl bir etkisi olacağını düşünüyorsunuz?
- Hükümet, teknolojik işsizliğin etkilerini hafifletmek için neler yapabilir?

Gelecek Beklentileri

- “Gelecek” deyince, aklınıza bugünden ne kadar sonrası geliyor?
- Gelecekte şu an yaptığınız işi daha farklı bir şekilde yapacağınızı düşünüyor musunuz?
- Sizce teknolojik gelişmelere erişim kolaylığı ve fırsat eşitsizliğinin, teknolojik işsizliğe maruz kalma ve iş imkanlarına erişim üzerindeki etkileri nelerdir?
- Teknolojik işsizliği tersine çevirebilecek potansiyel trendler var mıdır?
- Teknolojik işsizliğin gelecekte seyri hakkında ne öngörüyorsunuz?

İKİNCİ KISIM

Ek-2: Görüşülen Kişilerin Listesi

Görüşme No	Görüşme Kod	Yaş	Meslek	Çalışma / Eğitim Alanı	İl
1	A1	18	Meslek lisesi öğrencisi	Büro yönetimi	Ankara
2	A2	17	Meslek lisesi öğrencisi	Bilişim teknolojileri	Eskişehir
3	A3	15	Meslek lisesi öğrencisi	Güzellik ve saç bakım	Mersin
4	A4	18	Meslek lisesi öğrencisi	Adalet	Ankara
5	A5	17	Meslek lisesi öğrencisi	Adalet	Ankara
6	A6	17	Meslek lisesi öğrencisi	Adalet	Ankara
7	A7	18	Meslek lisesi öğrencisi	Bilişim	Ankara
8	A8	18	Meslek lisesi öğrencisi	Hemşire yardımcılığı	Ankara
9	A9	17	Meslek lisesi öğrencisi	Adalet	Ankara
10	B1	20	MYO öğrencisi	Tıbbi laboratuvar teknikerliği	Ankara
11	B2	21	MYO öğrencisi	Saç bakımı ve güzellik hz.	Eskişehir
12	B3	21	MYO öğrencisi	Adalet	Ankara
13	B4	19	MYO öğrencisi	İş sağlığı ve güvenliği	Ankara
14	B5	22	MYO öğrencisi	Sivil havacılık kabin hz.	İstanbul
15	B6	21	MYO öğrencisi	Çocuk gelişimi	İstanbul
16	C1	25	Çalışan	Marangoz	İstanbul
17	C2	23	Çalışan	İş güvenliği teknikeri	-
18	C3	25	Çalışan	İş güvenliği uzmanı	İstanbul
19	C4	19	Çalışan	Elektronik teknisyeni	İstanbul
20	C5	28	Çalışan	İletişim teknolojileri	İstanbul
21	C6	-	Çalışan	İnşaat	-
22	C7	43	Çalışan	Laminasyon	İstanbul
23	C8	-	Çalışan	Bilgisayar öğretmeni	Kocaeli
24	D1	56	İşveren	Danışmanlık hz.	İstanbul
25	D2	49	İşveren	İnşaat	İstanbul
26	D3	70	İşveren	Tekstil	İstanbul
27	D4	39	İşveren	Mimarlık	İstanbul
28	D5	40	İşveren	Lojistik	İstanbul
29	D6	-	İşveren	Güvenlik	İstanbul
30	D7	29	İşveren	İK	İstanbul
31	D8	48	İşveren	Bağımsız denetim	İstanbul
32	D9	46	İşveren	Hukuk	Muğla
33	D10	56	İşveren	Gastronomi	İstanbul
34	D11	57	İşveren	Bilişim	İstanbul
35	D12	40	İşveren	Restoran işletmeciliği	İstanbul
36	D13	38	İşveren	Mobilya tasarım	İstanbul
37	D14	48	İşveren	Tıp / Klinik işletmeciliği	İstanbul
38	D15	51	İşveren	Kâğıt üretim	-
39	D16	-	İşveren	Otelcilik / İK	Antalya
40	D17	30	İşveren	Meslek lisesi müdürü	Kocaeli
41	D18	45	İşveren	Hukuk	Ankara
42	D19	46	İşveren	Tarım teknolojileri	İstanbul
43	D20	46	İşveren	Telekomünikasyon	İstanbul

İKİNCİ KISIM

Sponsorlarımız

ANA SPONSOR



ALTIN SPONSOR



GÜMÜŞ SPONSOR



BRONZ SPONSOR



DESTEKÇİLERİMİZ



promakim

KONDA Hakkında



Tarhan Erdem tarafından 1986 yılında kurulan KONDA Araştırma ve Danışmanlık Şirketi (KONDA), Türkiye toplumunu araştırmalar yoluyla anlamayı, anlatmayı ve böylece anlaşılır kılmayı hedeflemektedir. Kurulduğu günden bu yana bir milyondan fazla kişiyle anket yapan KONDA, Türkiye toplumunun genetik kodlarına dair en derin bilgi ve deneyime sahip kuruluş olarak tanımlanabilir.

KONDA, bir araştırma ve danışmanlık şirketi olarak en temel şekilde malumat üreten ve bu bilgiyi ihtiyaca yönelik yorumlarıyla anlamlandıran bir kuruluştur.

KONDA'nın analizleri ve öngörüler, özel olsun kamusal olsun, her ölçekteki kurumun stratejilerinin belirlenmesine ve toplumsal bir zemine oturtulmasına katkı sağlamaktadır. KONDA'nın anketleri ve toplumsal temsili hedefleyen farklı saha çalışmaları sonucunda ortaya çıkan yorumlarla birlikte anket ve bilgiden oluşan raporlar, öngörülemez topluluk hareketleri içinde yol gösterici olmaktadır.

KONDA, Türkiye'yi, Türkiye'de yaşayanları ve bu topraklarda olup bitenleri anlamak isteyen tüm kişi ve kurumlar için birincil bilgi kaynağı olmaya devam edecektir.

konda.com.tr

bilgi@konda.com.tr

Sorumlu Yazar ve Araştırmacılar:

Dr. Halil İbrahim Kılıç
Aydın Erdem

Araştırma Ekibi:

Ali Karakaş
Ayşe Gülen Eyi
Bora Korhan
Derya Dönmez
Dilara Çıtak
Ebru Şener
Ece Yılmaz
Eren Biçer
Melike Çukur
Miray Caner

Katkıda Bulunanlar:

Dr. Baran Alp Uncu
Cansu Günay
Katia Arslan
Nazlı Kaptanoğlu
Turgut Kartal
Zeliha Aslan



GYİAD

Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği
İSTANBUL 1986

gyiad.org.tr